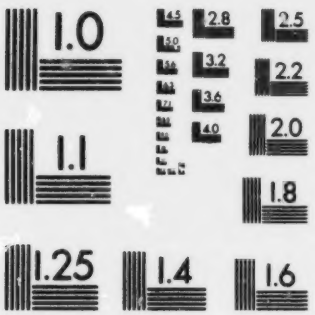
MS109

Micromedia Limited



MICROCOPY RESOLUTION TEST CHART
NATIONAL BUREAU OF STANDARDS
STANDARD REFERENCE MATERIAL 1010a
(ANSI and ISO TEST CHART No. 2)

This statement was filmed with this document.
If the pages of the document are less clear
than this statement it is due to the poor
photographic quality of the document.

NATIONAL MICROGRAPHICS ASSOCIATION

24x

COMMISSIONER OF OFFICIAL LANGUAGES
COMMISSAIRE AUX LANGUES OFFICIELLES

Office of the Commissioner of Official Languages
66 Slater Street
Ottawa K1A 0T8
Tel. (613) 995-7717

OFFICE OF THE COMMISSIONER OF OFFICIAL LANGUAGES

LINGUISTIC AUDIT

DEPARTMENT OF JUSTICE
CANADA

SEPTEMBER 1985

TABLE OF CONTENTS

	PAGE
I. INTRODUCTION	1
II. SUMMARY	3
III. MANAGEMENT OF THE OFFICIAL LANGUAGES PROGRAMME	4
IV. HEADQUARTERS	13
V. DEPARTMENTAL LEGAL SERVICES UNITS	16
VI. REGIONAL OFFICES	18
VII. LEGISLATIVE PROGRAMMING	23
APPENDIX - LANGUAGE OF WORK SURVEY	27
RECOMMENDATIONS AND DEPARTMENT'S COMMENTS AND ACTION PLAN	47

I. INTRODUCTION

A) MANDATE OF THE DEPARTMENT

The Department of Justice was created by an Act of Parliament in 1868. It performs two distinct functions on behalf of the Government of Canada.

The Attorney General function of the Department is primarily concerned with overseeing the application of existing law through the provision of legal advice to the heads of federal departments and agencies, with the preparation of legislation and the conduct of litigation in all cases involving the Crown.

The Department of Justice function is primarily concerned with the policy considerations underlying the substantive law for which the Minister has direct responsibility (the Criminal Code for instance); the issues raised by government bills, regulations and departmental directives which may affect fundamental human rights or liberties; and the legal considerations involved in the steps taken by other departments to give effect to government objectives in accordance with the law.

B) ORGANIZATION OF THE DEPARTMENT

The Department of Justice is organized like a large law firm. Nearly half of its 1,254 employees are lawyers (595). The Department consists of Headquarters (564 employees), about 37 departmental legal services units (251 employees) and 9 regional offices (439 employees). Moreover, the Department relies on the services of lawyers in private practice who act on its behalf as agents of the Crown in matters of litigation.

At Headquarters, there are 169 lawyers distributed among legal branches specializing in various areas of the law: public, criminal, civil, admiralty, commercial and real property law and civil litigation. Headquarters also includes the Policy Planning and Legislative Programming Branches. The remaining 395 employees are mainly secretaries assigned to these branches, and a group of administrative officers who provide personal and central services.

The Departmental Legal Services Branch has about 37 units, staffed by one to ten legal advisers. These advisers (209 in all) report to the Assistant Deputy Minister,

Departmental Legal Services at the Department of Justice, and to the deputy minister they advise. Only 42 support staff members in these units belong to the Department of Justice, the others being supplied by the client organization.

The Department has nine regional offices in the following cities: Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg, Saskatoon, Edmonton, Vancouver, Whitehorse and Yellowknife. With the exception of the Montreal office, which reports to the Associate Deputy Minister, Civil Law, all report to the Associate Deputy Minister, Common Law. The 217 lawyers in these offices are involved mainly in the fields of civil, criminal and tax litigation, in which they act either directly or through standing or ad hoc agents appointed by the Minister of Justice.

C) PURPOSE, SCOPE AND METHODOLOGY OF THE AUDIT

This audit was undertaken in accordance with section 25 of the Official Languages Act. Its purpose is to describe the linguistic situation in the Department of Justice and to study the extent to which the Department recognizes and respects the equal status of Canada's two official languages, in compliance with both the letter and spirit of the Act.

The study team conducted 110 interviews, of which 42 took place in six of the nine regional offices (Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg, Edmonton and Vancouver) and 68 at Headquarters. A questionnaire on the language of work was sent to all departmental employees at Headquarters and in the legal services units. The results of this survey are annexed. The audit is also based on information gathered by the Department of Justice to enable the OCOL to analyse the linguistic situation in the legal services units. No staff from these units were interviewed.

The team wishes to thank the officials and the staff of the Department of Justice who kindly assisted in the study, through interviews or the language-of-work survey, and particularly those who facilitated our task of gathering the data required for this audit.

II. SUMMARY

Since the special study undertaken by the Office of the Commissioner in 1976, the Department of Justice has acted on a great many of the fifty recommendations made.

The Department has developed a policy and, since 1977, has prepared annual implementation plans for the official languages programme. The programme gets solid support from departmental senior management, and a committee, comprised of members from senior management, co-ordinates and evaluates activities in the field of official languages. The process of sectoral official languages planning has begun. The Department's internal auditors were recently made responsible for auditing the quality of service to the public and of personal and central services to employees.

Notwithstanding this progress, some weaknesses remain. Middle management is still not solidly committed to the programme. The official languages planning process in the various components is sometimes lacking in precision or cohesion. The responsibilities of the various sectors (senior management, official languages committee, Official Languages Division and managers) are not adequately defined. The Official Languages Division does not have the necessary resources to integrate, control and follow-up on programme planning.

Service to the public is generally provided in the appropriate language. However, the widely held view that the Department has little contact with the public should be corrected, and the Department could offer more actively its service in both litigation and other matters. This is particularly required in the regional offices. Moreover, the Department should issue specific instructions to this effect to the agents it retains throughout the country. In most of the regional offices, counsel frequently do not have the bilingual human and material resources they should if they are to provide service in the language of the client's choice. The Department has a good proportion of bilingual positions at all levels and in all components. Nevertheless, bilingualism still largely devolves upon Francophone employees and remains too exclusively the preserve of the Civil Law section and the Montreal regional office.

The predominance of English was clearly substantiated by the results of the language-of-work survey at Headquarters and in the departmental legal services units. This survey revealed a very high level of dissatisfaction among Francophones with

regard to personal and central services, the availability of training and development courses in French, their supervision, the language used at meetings, the use of their first language in preparing written material, and the availability of work instruments in their language. The number of bilingual and supervisory positions occupied by unilingual employees has been reduced. Nevertheless, 22% of supervisors are still unilingual, while 10 of the 37 departmental legal services units do not provide bilingual supervision. The Department exceeded its objectives with respect to imperative appointments to bilingual personal and central services positions.

The representation of the two linguistic groups within the Department is approximately 68% Anglophone and 32% Francophone. Twenty-seven per cent of the lawyer group (LA) is Francophone. Francophones are clearly over-represented in the Civil Law Branch and the Montreal regional office, and under-represented in the other regional offices. Nothing is being done in the Department's staffing and human resources planning to correct imbalances in participation.

In Legislative Programming, energetic steps have been taken since the 1976 study to improve observance of the equal status of the official languages when drafting legislation and revising statutes. In the related and equally important field of the examination of regulations in the Privy Council Office Section, the Department has still not been able to put French on an equal footing with English.

III. MANAGEMENT OF THE OFFICIAL LANGUAGES PROGRAMME

A) OFFICIAL LANGUAGES POLICY

The Department's policy is contained in two documents published in 1978, both entitled The Department of Justice and Official Languages, one subtitled A Statement of Policy, and the other Employee Entitlements and Obligations. These documents are written with great legal precision, as is appropriate in such an organization.

Nevertheless, they are incomplete. For example, they do not deal with translation, the entitlements and obligations of the agents, intermediaries and contractors who work for the Department or provide services to it, or with the use of minority official language media. The policy does not include either Metropolitan Toronto or

the City of Winnipeg as regions of significant demand. These policy statements do not refer to responsibility and accountability for the programme, management of the programme, or the analysis and auditing of its objectives. Our interviews also revealed that a number of points would benefit from further development. We mention the following examples. The policy specifies the language of the "central" services, an idea that more than one lawyer found confusing: is it the Privy Council Section lawyer who is providing a service to counsel in departmental legal services units? The language in which legal documents must be drafted and litigation conducted is given summary coverage in the policy, and should be expanded upon: should letters patent granting title to a Crown property be bilingual?

Since the great majority of employees (67%) obtain their information about official languages from written documents only, the Department's policy would contribute more to improving employees' knowledge of the programme if it were more detailed, specific and comprehensive.

We therefore recommend that the Department of Justice:

(1) update and expand upon its official languages policy so that this statement may become in effect a handbook for all departmental employees.

B. EMPLOYEE AWARENESS

Employee awareness of official languages is quite high at Headquarters and in the legal services units, but Francophones are not as well-informed as Anglophones: 62% and 78% respectively. Employees are more aware of the objectives of the Official Languages Act than they are of the Department's policy. Very few are informed of sectoral official languages objectives or plans. Awareness decreases with position level and distance from Ottawa.

For the past two or three years, an orientation session on official languages has been given to new employees. Nevertheless, a number of recently hired interviewees had not attended such a session. These are not given in the regional offices. Sessions are organized on an occasional basis at the request of a branch. Only 16%

of employees indicate that they have attended an information session. As a general rule, managers remind their employees of official languages requirements only when they have to correct shortcomings pursuant to a complaint. Managers rely completely on the Official Languages Division for all employee-awareness activities.

We therefore recommend that the Department of Justice:

(2) develop a programme to inform its employees of its official languages policy, plans and objectives, with activities for which its managers (and not only the OLD) would be accountable.

C. OFFICIAL LANGUAGES PROGRAMME PLANNING

Sectoral official languages planning has begun. However, this planning involves only the principal manager. The plans of most of the components do not determine their objectives on the basis of identified needs. Nor do these plans cover all those involved (the Department's agents, for example) or every aspect of the programme - language of service, language of work and equitable participation.

As a general rule, the sectoral plans only relate to internal management objectives. Integrating these plans would make it possible to turn over responsibility for official languages to the sectors that have effective control over them - staffing or training, for example. In general, the plans we studied seemed weak in control measures for checking on progress toward their goals. The Official Languages Division does not have the necessary resources to exercise effective control and to integrate sectoral planning into a cohesive departmental process.

We therefore recommend that the Department of Justice:

(3) develop an integrated official languages planning process, by:

a) defining the planning responsibilities of managers, the Official Languages Division, the Official Languages Committee and the Executive Committee;

b) setting up a planning schedule covering all components; and

c) obtaining from all managers a firm commitment regarding the management of the official languages programme.

The Department seldom holds its managers accountable for official languages objectives. Such objectives are not included in performance appraisals.

We therefore recommend that the Department of Justice:

(4) define official languages objectives for all its managers and take these objectives into consideration during their performance appraisals.

D. OFFICIAL LANGUAGES AUDITING

During the 1983-1984 fiscal year, the official languages committee gave the Department's Bureau of Program Evaluation and Internal Audit the following specific assignment: "during the next four years, audit the quality of service to the public and of the services provided by each branch". Since September 1983, the Bureau has made auditing official languages part of its five-year audit cycle spanning the Department. A language audit of Financial Services has been completed and audits of the Criminal Law Review section and the Toronto regional office are being finalized. The methodology is that of Supply and Services Canada's Audit Services Bureau and the audit is conducted on contract by the Bureau. There does not appear to be any follow-up mechanism for ensuring that the shortcomings uncovered by these audits are corrected.

We therefore recommend that the Department of Justice:

(5) establish a follow-up procedure for any shortcomings uncovered by an audit.

E. LANGUAGE REQUIREMENTS OF POSITIONS AND EMPLOYEE PROFILES

The Department of Justice has 1,433 positions of which 51% are identified as bilingual, 47% English essential, 1% French essential and 1% English or French essential.

All management positions are bilingual, as are 49% in the scientific and professional category, 86% of administrative officer positions, 46% in the technical category, 49% in the administrative support category and 25% in the operational category.

The following tables indicate that the requirements for lawyer positions vary considerably from component to component. There appears to be a correlation between position profiles and the incumbent's first official language, a correlation that is reinforced by results obtained on the language knowledge examination (LKE) by employees from each language group.

LANGUAGE PROFILES OF LAWYER POSITIONS

(percentages)	CCCC	C and B	BBBB	BILINGUAL	F/E*	E/E*
Regional offices except Montreal	1	1	10	12		88
Regional offices including Montreal	8	10	9	27	1	72
Department	10	25	12	47	3	50
Departmental legal services units	1	35	14	50		50
Headquarters except Civil Law	14	30	16	60		40
Headquarters	16	32	15	63		37
Montreal	40	49	6	95	5	
Civil law and Montreal	42	50	5	97	3	
Civil law	50	50		100		

* F/E: French essential
* E/E: English essential

BILINGUAL POSITIONS HELD BY ANGLOPHONE AND FRANCOPHONE INCUMBENTS

%	ANGLOPHONES	FRANCOPHONES (TOTAL)	FRANCOPHONES CIVIL LAW AND MONTREAL
CCCC	4	18	10
C and B	26	28	8
BBBB	18	7	0

LKE RESULTS OF FRANCOPHONE AND ANGLOPHONE EMPLOYEES

%	ANGLOPHONES
CCCC	12
C and B	21
BBBB	36
Others	31

%	FRANCOPHONES
CCCC	32
C and B	28
BBBB	39
Others	1

The Department's 1984-1985 plan notes that there remain 58 unilingual incumbents in bilingual positions, while there were 86 in May 1981. The Department has also been able to reduce the number of bilingual supervisory positions occupied by unilingual incumbents, from 34% in 1982 to 22% in 1983. It had set an objective of an average of 25% imperative appointments to bilingual positions in personal and central services units. Of the 168 indeterminate appointments to bilingual positions made across the Department during the fiscal year 1983-1984, 53, or 31.6%, were made on an imperative basis.

We therefore recommend that the Department of Justice:

(6) re-examine the language requirements of its positions, in particular those in the LA group.

F. HUMAN RESOURCES PLANNING

The 1984-1985 departmental plan contains the following participation objective:

"During the next three to five years, encourage the equitable representation of Francophone employees in the Department so as to reach a level compatible with the national distribution of Francophones and Anglophones, and reduce, using appropriate recruitment methods, any departure in Francophone participation from the departmental average exceeding 5%, measured in terms of the groups and levels in the six employment categories, within each of the three main components".

However, Staffing has developed no recruitment plans that take into account the Department's representation objectives. We also observed that this concept was neither known nor understood. There appears to be no planning at the departmental or sectoral levels, or in the context of specific projects (for example, the law students programme).

Participation of the two language groups throughout the Department is approximately 68% Anglophone and 32% Francophone. The lawyers are 27% Francophone. In 1984, the Department hired 129 lawyers. Sixty-five of these appointments were in the NCR, sixteen in Montreal and forty-eight in the other regions. Of the sixty-five positions in the NCR, twenty-seven (41.5%) were filled by Francophones; in Montreal, fourteen of the sixteen new appointees (87.5%) were Francophones; however, no Francophones were appointed to the forty-eight positions filled in the other regions. Overall, Francophones were appointed to forty-one of the 129 positions filled this year (31.7%).

We therefore recommend that the Department of Justice:

(7) adopt a human resources planning and recruitment policy designed to:

a) ensure bilingual service to its clients at all times;

b) guarantee employees of the two linguistic groups equal opportunity for fulfilment; and

c) where necessary adjust the participation of the two linguistic groups in the various components and employment categories.

G. LANGUAGE TRAINING

In the Montreal, Halifax and Winnipeg regional offices, management does not promote or actively facilitate access to language training or language skills retention courses. In the regions, training is virtually limited to basic, cyclical courses outside office hours. The drop-out rate is very high. The approach precludes any real possibility employees may have in attaining the required level of knowledge. At Headquarters, too, high absenteeism and drop-out rates were observed in the courses provided. For instance, of twelve employees who registered for a legal terminology course, four never attended and the others were absent 40% of the time.

Language training and maintenance do not form an integral part of departmental and sectoral planning. The Department has not developed a language training strategy based on its specific language needs.

We therefore recommend that the Department of Justice:

(8) develop, with departmental managers, a language training plan that focusses on language requirements in the work place, and incorporate it into the sectoral and departmental official languages plans.

H. TRANSLATION

The Department's designated official for routing and controlling translations is the Director of Official Languages. He spends between 30% and 40% of his time on this part of his duties. The Department does not appear to have drawn up any translation plan.

Anticipated demand for 1984-1985 was set at 4.6 million words, comprising 4 million to be translated into French (87%) and 600,000 into English (13%). More than 40% of the texts translated at the Department of Justice have fewer than 500 words and 70% have fewer than 2,000 words. However, this represents only about 13% of the total

volume. The Translation Bureau section assigned to Justice relies on the services of 10 translators to do this work. The translators are graduates in law but belong to the TR group. Turnover is extremely high; in most cases their stay in the section would not exceed a year and a half. The unit has a constant backlog.

In addition to the Minister's Office the main users are the Policy Planning and Development and Public Law components, the Deputy Minister's and Associate Deputy Ministers' offices. Clients who depend entirely on translation for texts in French are the Evaluation and Internal Audit and the Corporate Planning components. We studied a sample of request for translation made in April 1984, consisting of 66 texts of varying length. The sample included at least 15 anomalies: seven letters, four memoranda and four summaries of decisions could easily have been drafted in both languages. The only components to make use of the translators to revise their memoranda were Records Management and Material Management (four texts).

We received completely contradictory comments on the quality and speed of the translation service. Some clients said they were very satisfied, while others complained; a great many said they preferred to rely on internal resources. In fact, a number of lawyers and secretaries spend a significant part of their time (up to one-third) on translation related activities.

The translation section is in the process of preparing glossaries since specific documentation is rare in its field of specialization, but it does not have enough resources to devote the necessary time to the task. Its overworked transcription service cannot draw upon resources elsewhere because the central transcription services do not have word processing equipment with French characters.

We therefore recommend that the Department of Justice:

(9) develop an annual departmental translation plan, by:

a) granting the designated official specific powers and establishing guidelines for the examination and control of requests and the priority to be assigned to translation jobs;

b) **ensuring increased use of Translation Services to revise texts prepared in both official languages and by actively encouraging parallel drafting instead of translation;**

c) **encouraging the preparation and distribution of glossaries of legal terms for translators and departmental employees.**

IV. HEADQUARTERS

A. LANGUAGE OF SERVICE

The Department's external communications are often limited to other officials or colleagues in the legal services units of federal departments or agencies. However, when these communications involve a contract or litigation, they concern (indirectly or directly) a party who is a member of the public. In this respect, we encountered what we consider a mistaken opinion. Some officials told us that the question of language depends ultimately on the courts, meaning that only at that stage would the client have the right to require service in his own language. However, only a very small part of the litigation or contractual relationships involving a private party and the government ends up in court. We believe that opinions and other legal documents produced or the litigation conducted for a legal services unit, department or agency should be in the language of the recipient or of the party concerned, especially when provincial laws recognize either language version of such documents.

Although the letters appointing the Department's agents (lawyers in private practice acting for the Department) indicate that they may communicate with the Department in the language of their choice, they do not lay down the rules to be followed with respect to third parties involved.

Nevertheless, where the Department's employees are in direct contact with the public, the linguistic requirements are properly understood and followed. Publications, telephone reception and documentation for the public are generally bilingual. Seminars and conferences are organized in such a way as to meet the participants'

language requirements and some sectors, such as Public Affairs, even conduct surveys to determine the degree of satisfaction and the linguistic composition of their clientele.

The results of our employee survey indicate that service to the public and other employees falls more to Francophones than to Anglophones. For example, nearly half of the Francophone respondents spend 75% of their time serving the public or other employees, while for an equivalent number of Anglophones the figure is less than 50%.

We therefore recommend that the Department of Justice:

(10) see that litigation conducted, and opinions or other documents prepared for a legal services unit, department or agency are in the language of the recipient or of the party concerned.

(11) ensure that letters appointing agents of the Department specify that their services must be provided in the official language chosen by the private party.

B. LANGUAGE OF WORK

Our main instrument for studying the language of work was a survey of employees at Headquarters and in departmental legal services units. The results are appended. They give rise to the following principal observations:

- While 85% of Anglophone respondents preferred English as their language of work, only 52% of Francophones preferred their first official language at work and 44% had no preference (the corresponding figure for Anglophones is 13%). This lack of preference is more pronounced among the secretaries (SCY) and in the other employment categories than among the LAs, and more pronounced at Headquarters than in the departmental legal services units.

- While the proportion of all respondents who had no preference as to language of work was 24%, this figure increased to 28% for the language of meetings and decreased to 19% for the preferred language when writing and 18% for performance appraisal activities.

- Use of the first official language is noticeably higher among Anglophone than Francophone respondents, as the following figures demonstrate.

- Seventy-six per cent (76%) of Department of Justice meetings are conducted only or mostly in English and 4% only or mostly in French. The two languages seem to be used at all times or most of the time in 20% of meetings. Respondents would prefer more meetings in both languages (28% instead of 20%) and even more in French (18.5% instead of 4%).

- English also predominates in the preparation of written material, but to a lesser extent (67%). Here again, respondents would like to see more French used.

- Sixty per cent (60%) of employees say they receive 100% of their supervision in their first official language, but 18.5% estimate they receive only 0 to 25%. For the most part, it is Francophones who receive less of their supervision in their own language (26.5% fewer) and who receive only 0 to 25% supervision in their own language (19% more).

- Although 96% of Anglophones are evaluated in their first official language and 2.5% in both languages, 38% of Francophones are evaluated in English, 10% in both languages and only 52% in French.

- While 60% of employees say they have all (100%) work instruments available in their language, 43% of Francophone respondents have less than 75% available in French.

- Among Francophone employees, the rate of dissatisfaction with personal and central services is very high: 47.6% of respondents whose first official language is French indicated dissatisfaction with at least one of these services. The most criticized services were, in order: Security, Administration, Finance, Purchasing and Material Management, Pay, Opinions and Precedents Retrieval and the Library. The rate of dissatisfaction among Anglophones is 3.9%.

- The Francophone rate of dissatisfaction with the lack of training and development courses in French is also quite high, considering the fact that not all employees are interested or take part in them. The rate is 16% (31 respondents). The

training possibilities they most regret not having in their own language are related to electronic data processing as well as technical, vocational and professional development courses.

Information gathered in interviews corroborates these data. The Department has demonstrated little concern for the question of language of work: there is no overall plan and managers have not set specific objectives in this area.

We therefore recommend that the Department of Justice:

(12) prepare an action plan dealing with language of work, by:

a) drawing up a plan for making its managers and employees aware of its language of work policy and informing them of the objectives it intends to reach;

b) ensuring that its policy regarding supervision and performance appraisals is strictly adhered to;

c) taking concrete steps toward making greater use of French in meetings and in the preparation of written material in the Department; and

d) ensuring that work instruments and training and development courses are always available in the language of its employees.

V. DEPARTMENTAL LEGAL SERVICES UNITS

The observations that follow have been derived partly from data supplied by the Department and partly from the language-of-work survey. The 37 or so legal services units comprise 251 employees, of whom 209 are lawyers and 42 support staff (most support staff are provided by the client organization and come under the latter's responsibility).

The positions in these units are 45.4% English essential and 54.6% bilingual (the comparable figures at Headquarters are 37% and 63% respectively). The highest level

of bilingualism - CCCC - is required in only 15% of the bilingual positions; 64% require a combination of levels C and B and 21% require level BBBB.

The linguistic profiles of the incumbents are as follows:

(percentages)	ANGLOPHONES	FRANCOPHONES
CCCC	16	42
C and B	38	39
BBBB	22	19
A and B	24	0

Of 107 bilingual lawyer positions, 90 are occupied by lawyers who meet the linguistic requirements of their positions. Of these positions, 46% are occupied by Francophones, of whom 98% are bilingual to the required level, while only 67% of the Anglophones meet the language requirements of their bilingual positions.

The lawyers in charge of ten of the legal services units are unilingual English or in positions requiring only a knowledge of English. A study of these units revealed that only between 0 and 9% of all requests for opinions or consultations received between July and December 1983 were in French, with four of the units recording 0%. These figures rather eloquently reflect not only the lack of bilingual capacity, and consequent absence of active offer of service, but also the sharply restrained demonstration of demand.

During interviews in the Department we observed that a great many Francophone lawyers complained about receiving communications in English only from their colleagues in the legal services units in federal departments and agencies. This point was emphasized most strongly during interviews in Legislative Programming.

Of the 209 lawyers, 61 or 29% are Francophone (compared with 34% at Headquarters).

There is a clearer distinction with respect to the linguistic preferences of employees in the legal services units: 16% have no linguistic preference, while the figure is 27% for Headquarters staff.

However, employees in the units receive less supervision in their first official language: 23% (compared with 16.5%) in the 0 to 25% category. More meetings take place in English (86% compared with 72%) and not as many in French or in both languages. More writing is done in English in the units than at Headquarters (80% compared with 62%) and much less in French or in both official languages.

We therefore recommend that the Department of Justice:

(13) review the situation in the legal services units in order to ensure that every federal department or agency served:

a) has enough legal advisers available to it who can work in both official languages; and

b) has a bilingual incumbent at the head of its legal services unit.

(14) draw up an action plan dealing with language of work in the legal services units, modelled on the one which we recommend for Headquarters.

VI. REGIONAL OFFICES

A. MONTREAL

The Montreal regional office serves Greater Montreal and part of the surrounding territory, while the rest of the province is handled by the Civil Law Litigation Section in Ottawa. The Montreal office consists of some forty lawyers and as many support staff. It has seventy-three bilingual employees in bilingual positions. All lawyer positions are designated bilingual and all incumbents meet the requirements of their positions.

The Montreal office prepared an official languages plan in June 1983, analysing its official languages situation, setting objectives and programming activities aimed at reaching those objectives. Responsibility for the programme and the action plan lies with the General Counsel in charge of the office and with its chief of administration. The regional plan admits to some deficiencies in the employees' awareness of their linguistic entitlements and obligations, which may in the past have resulted in some neglect of the lawyers' duty to the public.

The public served by the Montreal office consists of private clients, 40% of whom require service in English, and client departments and agencies which nearly always request service in French. The regional office's plan admits that, although its lawyers are bilingual, most of them are not very comfortable presenting arguments or preparing proceedings in English. This factor has given rise to situations in which the office's policy was not followed. The receptionist at the switchboard answers the telephone with "Justice Canada, bonjour" and the telephone in the vast majority of offices is answered in French only ("Bureau de Maître ..."). The business cards we collected show the office address in French only.

The language of work in the office is basically French. All internal services are provided in that language. Job descriptions are available in the language of the employee's choice and performance appraisals are done in the language chosen by the person being appraised. As a general rule, meetings are conducted in French. The staff say they are satisfied with the services provided by Headquarters in French.

B. HALIFAX, TORONTO, WINNIPEG, EDMONTON AND VANCOUVER

The territory of each of these offices is the province in which it is located, with the exception of Halifax, which serves the Atlantic region. The Halifax office has only 10 lawyers and around the same number of support staff and the Winnipeg office has about as many (12 and 12). On the other hand, the Edmonton office has 57 employees including 26 lawyers, the Toronto office 137 employees including 66 lawyers and the Vancouver office 62 lawyers and 45 support staff.

The Halifax office considers itself able to meet the demand in French satisfactorily and therefore has not formulated official languages objectives. It so happens that a

good many of its lawyers - three - are bilingual. The only bilingual lawyer who is a member of the New Brunswick Bar does 15% to 20% of his work in French. Many of the duties the office could perform in New Brunswick are handled by Ottawa or assigned to agents of the Department. Moreover, none of the lawyers in the Halifax office is a member of the Newfoundland or Prince Edward Island Bars. As a result, the Department acts exclusively through agents in these provinces. In a period of four months, it was necessary to change agents three times in order to match the agent's language to that of the private party.

The Toronto regional office has drawn up an official languages plan. It intends to train 20% of its lawyers to prepare proceedings and argue cases in French and also will provide basic language training to four other employees. The level of demand in French has not been determined. Only one lawyer appears capable of initiating or defending a case in French before the courts. Since trials in French are a recent but growing phenomenon in Ontario, the office considers its bilingual capability inadequate. It should be pointed out that the lawyers from this office cover southern Ontario only. Work elsewhere is handled by agents of the Department and Headquarters deals with the cases in eastern Ontario and the National Capital Region.

The Winnipeg regional office has not prepared a plan for 1984-1985. Only one lawyer (recently transferred) was capable of providing service in French to clients but did not actively offer to do so. He was the first Francophone and bilingual lawyer to join the Winnipeg staff. The demand for service in French is estimated to be less than 2%. Most calls in French apparently come from Ottawa.

The Edmonton regional office has prepared a plan this year as a result of the Department's goal to establish a minimum bilingual capability in each component of this office by means of language training. None of the Edmonton office lawyers is bilingual, although two support staff positions (including the receptionist) are identified as bilingual. The office receives 12 to 15 calls in French per week, of which 10 to 12 are from Headquarters in Ottawa.

The Vancouver regional office has a good bilingual capability: in addition to four bilingual positions occupied by bilingual incumbents, it has six bilingual incumbents in English essential positions. The demand for service in French is considered

negligible. Consequently, language planning in this office is reduced to its bare minimum.

In all these offices, a knowledge of French is considered a requirement for a successful career at the Department of Justice. It is also considered useful to better interpret the statutes by comparing the English and French texts, and is used routinely in all provinces to read decisions and opinions from Quebec (these decisions rarely appear in English-language case reports).

LANGUAGE PROFILES OF LAWYER POSITIONS IN REGIONAL OFFICES

OFFICE	CCCC	CBCB	BBBB	F/E	E/E
Directors	1				8
Montreal	18	22	3	2	
Halifax			3		6
Toronto		2	7		57
Winnipeg			1*		10
Saskatoon	1		2		6
Edmonton					25
Vancouver			3		54
Yellowknife			3		5

* Employee has just been transferred.

RATIO OF SECRETARIES TO LAWYERS IN THE REGIONAL OFFICES

OFFICE	BILINGUAL		UNILINGUAL	
	SCY	LA	SCY	LA
Montreal	23	48	3	2
Halifax	1	3	7	6
Toronto	1	9	31	57
Winnipeg	0	1	7	10
Saskatoon	0	3	5	6
Edmonton	0	0	21	25
Vancouver	0	3	34	54
Yellowknife	0	3	4	5
Whitehorse	0	0	3	4

In these regions (except Montreal) the bilingual lawyers lack the support needed to actively exercise their profession in their second language. Often, they do not have bilingual secretaries, their library is poorly stocked in French and they do not have any French factums. The language training and development courses available to them do not focus sufficiently on their profession and on legal terminology. Opportunities are rare for them to attend or participate in trials conducted in French, so their access to on-the-job training and development is very limited.

These offices use forms (for student-loan collection or other purposes) that are produced on the spot in English only. Generally speaking, reception is bilingual, but these offices do not ensure that it is provided at all times; for example, when the receptionist is absent or has to be replaced during a prolonged period of leave.

We therefore recommend that the Department of Justice:

(15) ensure that the bilingual capability of each regional office is sufficient to meet the demand for service in the minority official language.

(16) see that bilingual reception is ensured at all times in all regional offices.

(17) make all forms, form letters and other documents for the public available in bilingual format throughout the country and ensure that there is a place for recipients to indicate the official language of their choice.

(18) ensure that there are always a sufficient number of bilingual agents in those regions where service may be required in the minority language.

(19) provide all its bilingual lawyers with the support staff, material, terminological and documentary resources they require to carry out their duties in their second language.

VII. LEGISLATIVE PROGRAMMING

A. DRAFTING LEGISLATION

In the past, the process of drafting legislation was basically one of drafting bills in English and then translating them into French. The situation is entirely different in 1984. Some thirty federal statutes have been drafted in French. The Legislation Section now has two teams, one Francophone and the other Anglophone, each consisting of nine legislative counsel. The section has put the finishing touches on a French-language legislative drafting manual. All legislative counsel now have specialized training in legal drafting. Each French-language drafter always has at least one bill in French to "pilot". Translation is now used very rarely, mainly for bills amending existing bodies of law.

An Anglophone and a Francophone lawyer are assigned to each bill. One or the other acts as co-ordinator. This responsibility usually falls to the Anglophone - an experienced Anglophone drafter would co-ordinate at least 80% of the bills on which

he works. It is expected that within about five years, the Francophone lawyers will have acquired the necessary experience to co-ordinate more bills in French.

Bills are initiated by departments. Draft bills must meet the standards laid down in The Preparation of Legislation. This Cabinet directive, approved on April 16, 1981, states, on page 4:

"It is of primary importance to note that the draft legislation will be prepared in both official languages and that both versions will be equally authentic. It is not acceptable for one version to be a mere translation of the other. For this reason, sponsoring departments and agencies should ensure that they have the capability to instruct in both official languages, to respond to technical questioning from drafting officers in either official language and to critically evaluate drafts in both official languages."

However, the client department's instructions are seldom given in French. Apparently only 5% of the documentation, other than the memorandum and discussion paper sent to Cabinet, is available in French. Draft bills are discussed almost exclusively in English. Moreover, it is not unusual for discussions to begin only when an English version is available. Regardless of the fact that the bill may have been drafted in French, usually only the English version is worked on and amended, with the French text being brought into line later.

The objective of the Legislation Section is to form a team of completely bilingual drafting officers, on which the two linguistic groups would be equally represented. Unfortunately, the section still has two English essential positions. One LA-2 position requires only level CACB. Of the nine secretaries, three are in English essential positions while a fourth, bilingual, position has a unilingual incumbent.

B. EXAMINATION OF REGULATIONS

The Statutory Instruments Act provides for the study of regulations by the Clerk of the Privy Council and the Deputy Minister of Justice. Draft regulations drawn up in both official languages are examined by a team of jurists in the Privy Council Section of the Department of Justice. There are fourteen counsel in this section, half of them Francophone and half Anglophone.

Unlike the procedure used for legislative drafting, the examination of regulations starts with a text already prepared in both official languages. As in the Legislation Section, drafters work in teams of two, one Francophone and one Anglophone, one co-ordinating the project and the other acting as second. However, Francophone lawyers rarely co-ordinate the study of major draft regulations, their work as co-ordinators usually being limited to the simplest sets of regulations.

The draft regulations that arrive at the Privy Council Section for examination are nearly always servile translations of texts drafted in English. The French version is sometimes described as ghastly. Discussions with the departmental officials generally take place in English (meetings and correspondence about draft regulations are reportedly 95% in English). The Francophone lawyer often has to be quite insistent in order to be involved in the drafting process. True collaboration or parallel work on the text of the regulations occurs in only about 20% of cases. Most of the time the Francophone lawyer is working alone, in great haste, on a text which is already in its final form in English. This prevents him from scrutinizing the substance of the text. All he (or she) can do is revise, translate or adapt the original French version to bring it into line with the regulations as revised by his (or her) Anglophone colleague.

Only the Francophone lawyers - all bilingual - are obliged to do this work, because their Anglophone colleagues are unilingual (with two exceptions) and, moreover, occupy English essential positions (with one exception). The same comment applies to support staff. The Anglophone secretaries occupy English essential positions, while the Francophone occupy bilingual positions.

The Francophone lawyers' dissatisfaction with their professional situation has provoked a high turnover rate.

C. STATUTE REVISION

A current priority of the Statute Revision Commission, in addition to constantly updating statutes and regulations and producing office consolidations on request, is a revision of the statutes of Canada.

For this revision, the Commission members have decided to rework some statutes very thoroughly while others will only receive minor revisions. Only the most important statutes are found in the first category. This group is being exhaustively revised by two teams of jurists, each consisting of one Anglophone and one Francophone lawyer. All four jurists are bilingual, although one position is designated as unilingual English. For the statutes in the second category, the revision is basically being done by legislative editors and revisers who are not jurists. The Anglophone editors are unilingual and occupy English essential positions; the Francophones are bilingual in bilingual positions (PBBB). The Francophone editors do all the work of comparing the matching up the texts.

We therefore recommend that the Department of Justice:

(20) intervene directly or through the appropriate authority to have federal departments and agencies instruct, respond to technical questioning from drafting officers and critically evaluate draft bills and regulations in both official languages.

(21) examine and re-identify the language requirements of drafting officer positions that do not require a knowledge of the second language or a knowledge not sufficient for the performance of such duties.

(22) implement a plan by May 31, 1986, for ensuring equal rights and privileges with respect to both official languages in the examination of regulations by the Privy Council Section.

APPENDIX - Language-of-work survey at Headquarters and in the departmental legal services units

GENERAL DATA	
Completed questionnaires	528
Headquarters	351 (66.5%)
Legal services units	171 (32.4%)
Response rate (percentages)	
Overall	64.8
Legal services units	68
Headquarters	62.2
LA 1-3	
Headquarters	62
Legal services units	65
SCY 1-4 and others	
Headquarters	76
Legal services units	83
Anglophones	67
Francophones	60
Characteristics of respondents	
First official language	
English	337 (64%)
French	189 (36%)
LA 1-3	
Headquarters	105
Legal services units	136
SCY 1-4	
Headquarters	89
Legal services units	27
Others	
Headquarters	156
Legal services units	8
Bilingual positions	344 (69%)
English-essential position	152 (31%)
Statistically not relevant	
Respondents in French essential positions	3 (0.5%)
Respondents in either/or positions	10 (1.9%)
Francophone respondents in English essential positions	4 (0.7%)

LANGUAGE PREFERENCES

(percentages)	English	French	No preference
All respondents	56	20	24
Headquarters	55	18	27
Legal services units	60	24	16
LA 1-3	61	23	16
SCY 1-4	49	21	30
Others	54	14	32
Bilingual positions	39	28	33
English essential positions	93	3	4
Anglophones	85	2	13
Francophones	4	52	44

LANGUAGE PREFERENCES

(percentages)	All respondents	Meetings	Writing	Evaluation
English	56	53.5	62	59
French	20	18.5	19	23
No preference	24	28	19	18
PRESENT SITUATION				
English		76	67	76
French		4	6	19
No preference		20	27	5
DISCREPANCY BETWEEN PRESENT SITUATION AND PREFERRED SITUATION				
English		22.5	5	17
French		-14.5	-13	-4
No preference		-8	8	-13

USE OF FIRST OFFICIAL LANGUAGE

(percentages)	100%	75-100%	50-75%	25-50%	0-25%
Francophones Language of choice French	1	12	30	30	27
Anglophones Language of choice English	37	54	9	0	0
Francophones No preference	0	5	32	41	22
Anglophones No preference	5	47	36	5	7

TIME SPENT IN PROVIDING SERVICE TO THE PUBLIC OR TO OTHER EMPLOYEES

(percentages)	100%	75-100%	50-75%	25-50%	0-25%
All respondents	20	23	15	15	27
Headquarters	15	20	17	18	30
Legal services units	28	28	12	9	23
LA 1-3	23	25	12	10	30
SCY 1-4	15	15	20	20	30
Others	19	25	18	18	20
Anglophones	18	21	13.5	14.5	33
Francophones	23	26	19	15	17
Anglophones bilingual position	17	26	15	21	21
Anglophones English essential positions	19	14	13	9	45
Francophones bilingual positions	23	25	19	16	17

USE OF FIRST OFFICIAL LANGUAGE

(percentages)	100%	75-100%	50-75%	25-50%	0-25%
All respondents	21.5	37	18.5	13	10
Headquarters	21	36	22	12	9
Legal services units	23	40	11	13	13
LA 1-3	22	45	11	10	12
SCY 1-4	30	25	22	16	7
Others	15	32	28	16	9
Anglophones	33	53	12	1	1
Francophones	0.5	9	30	34.5	26
Anglophones bilingual position	11	66	20	2	1
Anglophones English essential positions	57	40	3	0	0
Francophones bilingual positions	1	9	30	35	25

LANGUAGES USED IN MEETINGS

(percentages)	Present		Present	Preferred
English only	28	English	76	53.5
English most of the time	48			
French only	2	French	4	18.5
French most of the time	2			
Both at all times	4	Both	20	28
Both most of the time	16			

(percentages)	ENGLISH		FRENCH		BOTH	
	Only	Mostly	Only	Mostly	At all times	Most of the time
Headquarters	27	45	2	2	5	19
Legal services units	32	54	1	2	0	11
LA 1-3	28	54	1	2	2	13
SCY 1-4	31	34	4	5	4	22
Others	27	48	1	0	7	17
Bilingual positions	20	50	2	3	5	20
English essential positions	46	42	0	0	1	10
Anglophones	31	51	0	1	3	14
Francophones	24	41	4	4	6	21
All respondents	28	48	2	2	4	16

LANGUAGES USED IN WRITING ACTIVITIES

(percentages)	Present		Present	Preferred
English only	22	English	67	62
English most of the time	45			
French only	2	French	6	19
French most of the time	4			
Both at all times	10	Both	27	19
Both most of the time	17			

(percentages)	ENGLISH		FRENCH		BOTH	
	Only	Mostly	Only	Mostly	At all times	Most of the time
Headquarters	22	40	2	5	11	20
Legal services units	23	57	1	1	9	9
LA 1-3	26	55	1	3	7	8
SCY 1-4	24	41	0	8	6	21
Others	16	35	3	2	17	27
Bilingual positions	12	49	2	6	11	20
English essential positions	46	37	0	0	9	8
Anglophones	30	49	0	1	9	11
Francophones	8	40	5	10	11	26
All respondents	22	45	2	4	10	17

SUPERVISION IN THE EMPLOYEE'S FIRST OFFICIAL LANGUAGE

(percentages)	100%	75-100%	50-75%	25-50%	0-25%
All respondents	60	12	6.5	3	18.5
Headquarters	59	13	8	3.5	16.5
Legal services units	62	8	5	2	23
LA 1-3	62	14	5	1	18
SCY 1-4	62	8	6	5	19
Others	57	12	8	4	19
Bilingual positions	52	12	8	4	24
English essential positions	80	10	1	1	8
Anglophones	73	14	3	2	8
Francophones	36.5	9	12	5	37.5

VARIATIONS FROM "ALL RESPONDENTS"

(percentages)	75% +	25-75%	-25%
Headquarters	0	2	-2
Legal services units	-2	-2.5	4.5
LA 1-3	4	-3.5	-0.5
SCY 1-4	-2	1.5	0.5
Others	-3	2.5	0.5
Bilingual positions	-8	2.5	5.5
English essential positions	18	-7.5	-10.5
Anglophones	15	-4.5	-10.5
Francophones	-26.5	7.5	19

LANGUAGES USED IN PERFORMANCE EVALUATION

(percentages)	Present (T: 504)	Preferred (T: 523)
English	76	59
French	19	23
Both	5	18

(percentages	English	French	Both
All respondents	76	19	5
Headquarters	75	20	5
Legal services units	78	17	5
LA 1-3	80	14	6
SCY 1-4	67	28	5
Others	76	20	4
Bilingual positions	65	27	8
English essential positions	98	1	1
Anglophones	96	1.5	2.5
Francophones	38	52	10

AVAILABILITY OF WORK INSTRUMENTS IN EMPLOYEE'S FIRST OFFICIAL LANGUAGE

T: 526 respondents	Number	%
100%	313	59.5
75-100%	125	24
50-75%	33	6
25-50%	29	5.5
0-25%	26	5

(percentages)	100%	75-100%	50-75%	25-50%	0-25%
Headquarters	60	25	7	4	4
Legal services units	60	22	5	8	5
LA 1-3	60	24	6	7	3
SCY 1-4	62	22	6	4	6
Others	57	25	7	4	7
Bilingual positions	53	24	9	7	7
English essential positions	78	21	0	1	0
Anglophones	78	21	1	0	0
Francophones	27	29	16	15	13

AWARENESS OF OFFICIAL LANGUAGES

	Number	Rate (%)
Indicate being informed	383	72.5
by group briefing	86	16.3
by individual briefing	54	10.2
by written document	353	66.9
Frequency of information		
irregularly	164	31
only once	105	19.8
regularly	109	20.6
Informed only one through written document	88	16.6
BY COMPONENT AND GROUP		
Headquarters		75
Legal services units		69
LA 1-3		77
SCY 1-4		62
Others		76
Bilingual positions		76
English essential positions		71
Anglophones		78
Francophones		62

DISSATISFACTION WITH PERSONAL AND CENTRAL SERVICES

	Number	Rate (%)
Anglophones	13	3.9
Francophones	90	47.6

PERSONAL AND CENTRAL SERVICES FOUND NOT AVAILABLE BY FRANCOPHONES

	Number	Rate (%)
Security	42	22.2
Administration	37	19.6
Finance	33	17.5
Purchasing and Material Management	33	17.5
Pay	26	13.7
Opinions and Precedents Retrieval	22	11.6
Library	20	10.6

FRANCOPHONES DISSATISFIED WITH PERSONAL AND CENTRAL SERVICES

(in descending order of dissatisfaction)	Number	Rate (%)
Purchasing and Material Management	33	17.5
Personal Security	27	14.3
Pay	26	13.8
Opinions and Precedents Retrieval	22	11.6
Administration (personal service)	20	10.6
Records Management	18	9.5
Administration (central service)	17	9
Property and Telecommunications	17	9
Finance (personal service)	17	9
Accounting, Finance and Budgetary	16	8.5
Training	15	8
General Security	15	8
Evaluation and Audit	14	7.4
Automation	13	6.9
Staffing	12	6.3
Systems and Procedures	12	6.3
Access and Privacy	12	6.3
Corporate Planning	11	5.8
Library (personal service)	10	5.2
Library (central service)	10	5.2
Public Affairs	4	2
Translation	3	1.6

DISSATI3FACTION WITH TRAINING AND DEVELOPMENT

	Number	Rate (%)
Anglophones	5	1.5
Francophones	31	16

FRANCOPHONES DISSATISFIED WITH TRAINING AND DEVELOPMENT COURSES

(in descending order of dissatisfaction)	Number	Rate (%)
Electronic Data Processing	20	10.6
Technical, Vocational and Professional	13	6.9
Supervision and Human Relations	4	2
New Employee Orientation	4	2
Support Staff and Clerical	4	2
General Management and Administration	4	2
Personnel Administration	3	1.6
Financial Management	3	1.6
Pre-retirement	3	1.6

RESPONDENTS' COMMENTS

1. Number of comments: 92
   from Francophones: 31
   from Anglophones: 61

2. Object of comments:

   - more than five comments

language training	32
language of work	21
position identification	8
language of meetings	8
the questionnaire itself	7
lack of real bilingualism on the part of supervisors	6

   - two to five comments

language of service
bilingualism bonus
opportunities for promotion and bilingualism
work documents
progress made

   - one comment

language exams
translation
quality of internal services
information about official languages

3. A selection of comments:

(translation) "I wish it were possible for Department of Justice lawyers to write their legal opinions in French. As long as that is not possible bilingualism will remain an illusion."

"To the extent that I litigate in that part of the country where English is the only official language, this problem is simply irrelevant. It seems to me the question we must address in this department is whether we are public servants with a legal background, or lawyers who happen to practice with the public service."

(translation) "How can we force a bilingual Francophone lawyer to use French when we are aware that by doing so we put him at a professional disadvantage?"

(on the subject of the questionnaire) (translation) "The way the two texts are stapled together clearly indicates that the English text is preferred."

Language of Work Survey — Department of Justice

Instructions :

1. The questionnaire provides a choice of answers, each of which is preceeded by a numeric or alphabetic code.

2. Enter the applicable answer code in the box at the right of each question.

3. Where more than one answer is possible (questions 9, 11 and 20), enter as many codes as applicable.

Questions :

1. Indicate where you work. 1 ☐
   1 Headquarters (except Departmental Legal Services)
   2 Departmental Legal Services

2. Indicate your position classification 2 ☐
   1 LA 1-3
   2 SCY 1-4
   3 Other

3. Indicate the current linguistic identification of your position. (If you are not sure, ask your supervisor.) 3 ☐
   1 Bilingual
   2 English essential
   3 French essential
   4 Either/or

4. Indicate your first official language (the official language -- English or French -- with which you feel a primary personal identification). 4 ☐
   1 English
   2 French

5. Indicate what percentage of your work is in your first official language. 5 ☐
   1 100%
   2 75-100%
   3 50-75%
   4 25-50%
   5 0-25%

6. Indicate to what extent your time is spent in providing service to the public or to other employees. 6 ☐
   1 100%
   2 75-100%
   3 50-75%
   4 25-50%
   5 0-25%

7. Indicate in which official language you would prefer to work, if given the choice. 7 ☐
   1 English
   2 French
   3 No preference

8. Have you received information concerning your rights and obligations with respect to official languages policies? 8 ☐
   1 Yes
   2 No
   (If your answer is No, go on to Question 11.)

9. Indicate the method(s) used to inform you of these rights and obligations. 9 ☐☐☐
   A Group briefing
   B Individual briefing
   C Written document

10. Indicate the frequency by which you were informed of these rights and obligations. 10 ☐
    1 Regularly
    2 Irregularly
    3 Only once

11. Indicate the personal and central services which you normally use that are not available in your first official language.

    Personal Services (requested on a personal basis) 11 ☐☐☐☐☐☐☐
    A Pay
    B Training
    C Staffing
    D Library
    E Administration (parking, etc.)
    F Personal Security (passes, personal information, etc.)
    G Finance (travel advances, moving allowances, etc.)
    Other (specify) .....

    Central Services (requested for the performance of your duties) 11 ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐
    H Accounting, Finance and Budgetary
    I Administration
    J Automation
    K Evaluation and Audit
    L Library
    M Public Affairs
    N General Security
    O Systems and Procedures
    P Records Management
    Q Corporate Planning

11

R Property and Telecommunications
S Opinions and Precedents Retrieval
T Translation
U Access and Privacy
V Purchasing and Material Management
Other (specify) .....

12. Indicate to what extent you receive supervision in your first official language. 12

1 100%
2 75-100%
3 50-75%
4 25-50%
5 0-25%

13. Indicate the language(s) used in meetings you attend at the office. 13

1 English only
2 English mostly
3 French only
4 French mostly
5 Both at all times
6 Both most of the time

14. Indicate which language you would prefer to use in meetings, if given the choice. 14

1 English
2 French
3 No preference

15. Indicate the language(s) used in writing activities at the office (memoranda, reports, internal documents). 15

1 English only
2 English mostly
3 French only
4 French mostly
5 Both all of the time
6 Both most of the time

16. Indicate which language you would prefer to use in writing, if given the choice. 16

1 English
2 French
3 No preference

17. Indicate the language used in your most recent performance evaluation. 17 ☐
    1 English only
    2 French only
    3 Both

18. Indicate which language you would prefer to use for your performance evaluation, if given the choice. 18 ☐
    1 English
    2 French
    3 No preference

19. Indicate to what extent work instruments (circulars, manuals and other documents) required to perform your duties are available in your first official language. 19 ☐
    1 100%
    2 75-100%
    3 50-75%
    4 25-50%
    5 0-25%

20. Indicate the training or professional development courses which apply to you that are not available in your first official language. 20 ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐
    A Personnel Administration
    B Supervision and Human Relations
    C Electronic Data Processing
    D Financial Management
    E Pre-retirement
    F New Employee Orientation
    G Support Staff and Clerical
    H General Management and Administration
    I Technical, Vocational and Professional
    Other (specify) .....

Comments or suggestions?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Thank you.

RECOMMENDATIONS AND DEPARTMENT'S COMMENTS AND ACTION PLAN

RECOMMENDATION 1:

update and expand upon its official languages policy so that this statement may become in effect a handbook for all departmental employees.

(A) Department's comments

The document entitled The Department of Justice and Official Languages: A Statement of Policy should be updated; inclusion of comprehensive operational guidelines, however, would likely render it obsolete in a very short time. These guidelines should be dealt with in separate documents. Some of these will be prepared by the Official Languages Committee (departmental approaches, translation, language training, and so on). The others will be prepared and issued by the senior managers of the sectors concerned (central services offered by the Privy Council Section, instructions for the Minister's agents, and so on), working in close co-operation with the chair of the Official Languages Committee. All principles and their explanations will be added to the updated version.

(B) Department's action plan

1. Redefine responsibility and accountability for the implementation of the official languages program in the main areas of responsibility: senior management, Official Languages Committee, official languages program and managers;

2. review the Department's statement of principles with a view to updating it;

3. draw up a list of the necessary guidelines and delegate responsibility for drafting these documents to departmental managers;

4. distribute the updated statement of principles and related guidelines.

RECOMMENDATION 2:

develop a programme to inform its employees of its official languages policy, plans and objectives, with activities for which its managers (and not only the OLD) would be accountable.

(A) Department's comments

The Department intends to review the sharing of responsibility for the implementation of its official languages program by emphasizing manager accountability. In addition, the current information program will be reviewed in order to increase employee awareness of official languages at all levels.

(B) Department's action plan

1. Appoint departmental managers to co-ordinate the implementation of official languages activities and liaise with the official languages program;

2. Redefine each manager's specific goals for increasing employee awareness of the objectives of the official languages program.

RECOMMENDATION 3:

develop an integrated official languages planning process, by:

a) defining the planning responsibilities of managers, the Official Languages Division, the Official Languages Committee and the Executive Committee;

b) setting up a planning schedule covering all components; and

c) obtaining from all managers a firm commitment regarding the management of the official languages programme.

(A) Department's comments

Sectoral official languages planning is not new to the Department. It was integrated into the Department's planning process two years ago. A reorientation of responsibilities at the program management level, in accordance with Treasury Board guidelines set down in a document entitled Organization and Integration of the Official Languages Program in the Public Service of Canada, will enable the Department to review the methods used to implement its official languages program and its approach to planning in this area.

(B) Department's action plan

1. The Official Languages Program will prepare a document on the division of planning responsibilities which will take into account all the parties involved and the resources available and be based, as much as possible, on the afore-mentioned Treasury Board document;

2. establish a sectoral planning system which includes a firm commitment by managers regarding the management of the offical languages program.

RECOMMENDATION 4:

define official languages objectives for all its managers and take these objectives into consideration during their performance appraisals.

(A) Department's comments

In order to obtain a firm commitment from managers for the implementation of the official languages program, the Department has agreed to include these objectives in managers' annual performance appraisals and to take achievement of these objectives into consideration during subsequent appraisals. In this way, the Department will integrate the management of the official languages program with the other responsibilities entrusted to these managers.

(B) Department's action plan

Submit to the management committee a policy proposal based on this recommendation.

RECOMMENDATION 5:

establish a follow-up procedure for any shortcomings uncovered by an audit.

(A) Department's comments

Official languages audits are the responsibility of the Department's Bureau of Program Evaluation and Internal Audit. Uniform follow-up procedures are implemented for all areas audited, including official languages.

Results of audits carried out by the Bureau are submitted to the executive committee and all action plans to ensure follow-up are monitored by this committee.

The Department has agreed to send a copy of the policy and plan of the Department's Bureau of Program Evaluation and Internal Audit to the Office of the Commissioner of Official Languages, as requested.

(B) Department's action plan

1. For the time being, no additional action is foreseen.

RECOMMENDATION 6:

re-examine the language requirements of its positions, in particular those in the LA group.

(A) Department's comments

Since the advent of language profiles for bilingual positions, managers at all levels and in all sectors of the Department are reminded regularly that the language profiles of bilingual positions must reflect

the actual knowledge of the second language required by an employee to perform the duties of the position in both official languages. This level of knowledge should depend not on the volume of work to be performed in the second official language, but rather on the complexity of the work. Volume is used only to determine whether the position should be bilingual or unilingual: in theory, a position should be bilingual when 10% or more of the duties must be performed in both official languages. Since the establishment of the 1981-82 official languages plan, this concern has been a goal under the language-of-work objective.

In several departmental sectors, certain managers have opted for bilingual positions with differing levels of proficiency in the two languages in order to promote equitable participation by both Francophones and Anglophones in the work units. However, it is possible that some managers have assigned these types of profiles to bilingual positions based on the language knowledge of the incumbent rather than on the level of knowledge required to perform the duties of the position.

The Department therefore agrees that bilingual positions should be examined.

(B) Department's action plan

1. Review the language profiles of bilingual positions in each branch with a view to establishing uniform standards when the same duties are performed in both official languages.

RECOMMENDATION 7:

(7) adopt a human resources planning and recruitment policy designed to:

a) ensure bilingual service to its clients at all times;

b) guarantee employees of the two linguistic groups equal opportunity for fulfilment; and

c) where necessary adjust the participation of the two linguistic groups in the various components and employment categories.

(A) Department's comments

In reality, the Department does not have a formal method of monitoring the recruitment of lawyers and other employees with respect to the objective of equitable participation and representation of Anglophones and Francophones. The Department cannot take the liberty of creating such a system.

With regard to the obvious lack of balance in the regional offices, the Department has done its utmost to explain to the Commissioner's representatives that this situation is the direct result of the way the legal profession in Canada is organized: there are two systems of law (civil law in Quebec and common law in the other provinces) and twelve provincial bar associations (one in each province and one each in the Yukon and the NWT). To become a member of the bar of the Province of Quebec, one must have training in civil law; to become a member of the other provincial bar associations, training in common law is required. When a lawyer who is a member of one provincial bar association wishes to work in another province, he must become a member of that province's bar association.

(B) Department's action plan

Prepare a memorandum to the Commissioner assessing Francophone participation in the regions. This memorandum will take into account the factors relating to the two law systems in effect in Canada and the requirements of the bar associations of each province and territory for lawyers.

Develop a human resource planning policy aimed at recruiting lawyers graduating from common law programs offered in French.

Invite the representatives of the Treasury Board Secretariat and the Office of the Commissioner of Official Languages to visit the Legal Documents Centre

attached to the National Program - Integration of the two official languages in the administration of justice.

RECOMMENDATION 8:

develop, with departmental managers, a language training plan that focusses on language requirements in the work place, and incorporate it into the sectoral and departmental official languages plans.

(A) Department's comments

The Department considers its language training plan adequate for meeting the basic language requirements in the workplace. However, it agrees that management does not always actively encourage employee participation in language training courses or facilitate access to such courses.

The Department therefore accepts this recommendation and wishes to focus on the control aspect suggested in the second part.

(B) Department's action plan

Negotiate with senior managers memorandums of understanding dealing with language training needs in their areas of responsibility.

RECOMMENDATION 9:

develop an annual departmental translation plan, by:

a) granting the designated official specific powers and establishing guidelines for the examination and control of requests and the priority to be assigned to translation jobs;

b) ensuring increased use of Translation Services to revise texts prepared in both official languages and by actively encouraging parallel drafting instead of translation;

c) encouraging the preparation and distribution of glossaries of legal terms for translators and departmental employees.

(A) Department's comments

The Department develops an annual translation plan aimed mainly at forecasting translation and simultaneous interpretation needs in both official languages.

We agree that it is important to grant the designated official specific powers. In addition, the new directives established by the Treasury Board Secretariat will give the designated official more control over the priority and validity of requests. Moreover, we believe that the new approach based on departmental envelopes will prompt managers to encourage their employees to draft texts in both official languages rather than resort automatically to translation.

Finally, the Department takes due note of the last part of the recommendation dealing with the preparation and distribution of glossaries of legal terms and, to this end, will examine the possibility of carrying out a co-operative project with the Translation Bureau.

(B) Department's action plan

Review the designated official's role in light of the Treasury Board Secretariat's latest guidelines with regard to control of translation.

Suggest to managers acceptable procedures for encouraging parallel drafting of certain kinds of texts.

Suggest a co-operative project with the Translation Bureau for the Department in the preparation and distribution of glossaries of legal terms.

RECOMMENDATION 10:

see that litigation conducted, and opinions or other documents prepared for a legal services unit, department or agency are in the language of the recipient or of the party concerned.

RECOMMENDATION 11:

ensure that letters appointing agents of the Department specify that their services must be provided in the official language chosen by the private party.

(A) Department's comments

The applicable parts of these two recommendations have already come to the attention of the senior managers responsible for this area, and the implementation of an appropriate action plan has already begun. A study on factums and other procedural instruments is being conducted in the Department.

(B) Department's action plan

The Department intends to review its language-of-work policy to clarify the use of both official languages in the provision of legal services to both client organizations and its various internal components. Following this review, the managers involved will set specific language-of-work goals for their areas of responsibility.

Moreover, the Official Languages Committee, in co-operation with the senior officials concerned, will co-ordinate the drafting of guidelines for the Minister's agents. These guidelines will take into account the Department's official languages policy regarding service to the public.

RECOMMENDATION 12:

prepare an action plan dealing with language of work, by:

a) drawing up a plan for making its managers and employees aware of its language of work policy and informing them of the objectives it intends to reach;

b) ensuring that its policy regarding supervision and performance appraisals is strictly adhered to;

c) taking concrete steps toward making greater use of French in meetings and in the preparation of written material in the Department; and

d) ensuring that work instruments and training and development courses are always available in the language of its employees.

(A) Department's comments

Language of work is still the most difficult objective to define and implement at the government level. However, there are many minor steps the Department can take at reasonable cost to obtain immediate results which will be reflected in a much higher level of satisfaction among Francophones. It is unacceptable that almost 50% of Francophone employees are dissatisfied with the personal and central services provided, for the most part, by the Administration Branch. It is equally unacceptable that approximately 38% of Francophone employees are evaluated in their second language, even if it is by choice.

The steps required to increase the use of French throughout Headquarters should be taken immediately, and all managers should show constant vigilance in order to combat the current feeling of dissatisfaction. Supervision, meetings and so-called "internal" memorandums are only some examples of areas in which both French and English should have equal status.

(B) Department's action plan .

Implement recommendation 12 in each branch at Headquarters by setting precise objectives for each manager and informing them that they will be held accountable for meeting these objectives during their next performance appraisals.

RECOMMENDATION 13:

review the situation in the legal services units in order to ensure that every federal department or agency served:

a) has enough legal advisers available to it who can work in both official languages; and

b) has a bilingual incumbent at the head of its legal services unit.

RECOMMENDATION 14:

draw up an action plan dealing with language of work in the legal services units, modelled on the one which we recommend for Headquarters.

(A) Department's comments

The authors' comments are valid and the Department agrees to draw up an appropriate action plan.

(B) Department's action plan

1. Review the language profiles of lawyer positions in all legal services units to increase the overall bilingual capacity of these units and determine what action should be taken.

2. Set language-of-work objectives for all heads of legal services units.

RECOMMENDATION 15:

ensure that the bilingual capability of each regional office is sufficient to meet the demand for service in the minority official language.

RECOMMENDATION 16:

see that bilingual reception is ensured at all times in all regional offices.

RECOMMENDATION 17:

make all forms, form letters and other documents for the public available in bilingual format throughout the country and ensure that there is a place for recipients to indicate the official language of their choice.

RECOMMENDATION 18:

ensure that there are always a sufficient number of bilingual agents in those regions where service may be required in the minority language.

RECOMMENDATION 19:

provide all its bilingual lawyers with the support staff, material, terminological and documentary resources they require to carry out their duties in their second language.

(A) Department's comments

The authors' findings coincide with those of the department. The language training program currently in effect for lawyers in regional offices will enable the Department to comply with the report's basic recommendations.

Recommendations 18 and 19 will have to be studied more carefully as their implementation may have repercussions greatly exceeding the resources currently available to the Department.

(B) Department's action plan

Together with the senior officials in charge of regional offices and their respective directors, specify steps to be taken and set precise goals in order to implement the recommendations of the report.

RECOMMENDATION 20:

intervene directly or through the appropriate authority to have federal departments and agencies instruct, respond to technical questioning from drafting officers and critically evaluate draft bills and regulations in both official languages.

RECOMMENDATION 21:

examine and re-identify the language requirements of drafting officer positions that do not require a knowledge of the second language or a knowledge not sufficient for the performance of such duties.

RECOMMENDATION 22:

implement a plan by May 31, 1986, for ensuring equal rights and privileges with respect to both official languages in the examination of regulations by the Privy Council Section.

(A) Department's comments

The Deputy Minister of Justice is prepared to write to his colleagues, reminding them of the standards laid down in The Preparation of Legislation, which contains directives approved by Cabinet in April 1981. The reminder will emphasize the difficulties in obtaining instructions in French from client departments for the drafting of bills.

As far as regulations are concerned, for the past several months the Deputy Minister has been personally in charge of a task force dealing with the Privy Council Section. Among other things, this task force is examining the concerns expressed by the Commissioner.

(B) Department's action plan

1. Reminder from the Deputy Minister of Justice to his colleagues concerning the difficulties in obtaining instructions in French from client departments for the drafting of bills.

2. The language requirements of drafting officer and support staff positions in the Legislation Section will be examined to make any improvements required for the proper operation of the Section.

3. A study of matters pertaining to the Privy Council Section is being conducted under the personal direction of the Deputy Minister.

COMMISSAIRE AUX LANGUES OFFICIELLES
COMMISSIONER OF OFFICIAL LANGUAGES

Bureau du Commissaire aux langues officielles
66, rue Slater
Ottawa K1A 0T8
Tel: (613) 995-7317

BUREAU DU COMMISSAIRE AUX LANGUES OFFICIELLES

VÉRIFICATION LINGUISTIQUE

MINISTÈRE DE LA JUSTICE
DU CANADA

SEPTEMBRE 1985

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
I. INTRODUCTION	1
II. PRÉCIS	3
III. GESTION DU PROGRAMME DES LANGUES OFFICIELLES	5
IV. ADMINISTRATION CENTRALE	15
V. CONTENTIEUX RATTACHÉS AU MINISTÈRE DE LA JUSTICE	19
VI. BUREAUX RÉGIONAUX	20
VII. PROGRAMMES LÉGISLATIFS	25
ANNEXE - SONDAGE SUR LA LANGUE DE TRAVAIL	29
RECOMMENDATIONS AVEC COMMENTAIRES ET PLAN D'ACTION DU MINISTÈRE	49

I. INTRODUCTION

A) MANDAT DU MINISTÈRE

Le ministère de la Justice a été créé par une loi du Parlement en 1868. Il remplit deux fonctions distinctes pour le compte du gouvernement du Canada.

En tant que procureur général, il veille principalement à l'application des lois en donnant des conseils juridiques aux chefs des administrations fédérales sur diverses questions de droit, en élaborant les lois et en dirigeant la demande ou la défense dans toutes les contestations impliquant la Couronne.

En tant que ministère, il traite en particulier des considérations de politique qui entourent le droit positif relevant directement de lui (droit pénal, etc.); des considérations en termes de libertés et de droits fondamentaux que soulèvent les projets de loi du gouvernement, les règlements et les directives ministérielles; et des considérations juridiques entourant les mesures prises par d'autres administrations en vue de réaliser les objectifs du gouvernement dans le respect de la loi.

B) ORGANISATION DU MINISTÈRE

Le ministère de la Justice est organisé comme un grand bureau d'avocats. Presque la moitié de ses effectifs de 1 254 employés sont des avocats (595). Il comprend une administration centrale (564 employés), quelque 37 contentieux détachés auprès de ministères et d'organismes (251 employés) ainsi que neuf bureaux régionaux (439 employés). Le Ministère compte par ailleurs sur les services d'avocats en pratique privée qui agissent pour lui dans des matières litigieuses en tant qu'agents de la Couronne.

L'administration centrale comprend 169 avocats répartis dans des composantes traitant de divers aspects du droit: droit public, pénal, civil, amirauté et droit maritime, commercial, immobilier et affaires civiles. Elle compte aussi des directions de la politique et des programmes législatifs. Les quelque 395 autres employés sont principalement des secrétaires affectées à ces composantes et un ensemble d'agents administratifs qui fournissent des services personnels et centraux.

La composante des contentieux détachés auprès des ministères comprend quelque 37 sous-groupes, avec un nombre de conseillers juridiques variant entre un et dix. Ces conseillers (209 en tout) relèvent du sous-ministre adjoint, Contentieux des ministères à la Justice, et du sous-ministre qu'ils conseillent. Seulement 42 employés de soutien dans ces contentieux dépendent du ministère de la Justice, les autres sont fournis par l'organisme-client.

Le Ministère a neuf bureaux régionaux dans les villes suivantes: Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg, Saskatoon, Edmonton, Vancouver, Whitehorse et Yellowknife. Sauf celui de Montréal, qui est rattaché au sous-ministre associé, Droit civil, ils relèvent tous du sous-ministre associé, Common Law. Les 217 avocats dans ces bureaux sont principalement actifs dans le domaine des litiges civils, criminels et fiscaux, dans lesquels ils agissent tantôt directement, tantôt par l'entremise d'agents désignés ou nommés ad hoc par le ministre de la Justice.

C) OBJET, PORTÉE ET MÉTHODOLOGIE DE LA VÉRIFICATION

Cette étude a été entreprise aux termes de l'article 25 de la Loi sur les langues officielles. Elle a pour but de cerner la situation linguistique au ministère de la Justice et d'examiner dans quelle mesure le statut d'égalité de chacune des langues officielles y est reconnu et respecté en conformité avec la lettre et l'esprit de cette loi.

L'équipe chargée de l'étude a conduit 110 entrevues dont 42 dans six des neufs bureaux régionaux (soit ceux de Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg, Edmonton et Vancouver) et 68 à l'administration centrale. Un questionnaire sur la langue de travail a été adressé à tous les employés du Ministère travaillant à l'administration centrale et dans les contentieux des ministères. Les résultats de ce sondage apparaissent en annexe. Finalement, l'étude est fondée sur des relevés établis par le ministère de la Justice afin de permettre au BCLO d'analyser la situation linguistique dans les contentieux des ministères. Aucun membre des contentieux n'a été interviewé.

L'équipe tient à remercier les fonctionnaires du ministère de la Justice qui ont aimablement coopéré, en se pliant à une entrevue ou en répondant au sondage sur la langue de travail ou, encore, en facilitant la tâche dans la cueillette des données indispensables à la réalisation de la vérification.

II. PRÉCIS

Depuis l'étude spéciale entreprise par le bureau du Commissaire en 1976, le ministère de la Justice a donné suite à un grand nombre des 50 recommandations qui lui avaient alors été faites.

Le Ministère a élaboré une politique et depuis 1977 prépare des plans annuels de mise en oeuvre du programme des langues officielles. Le programme jouit d'un solide appui à l'échelon de la haute direction du Ministère et un comité des langues officielles (groupant des membres de la haute direction) coordonne et évalue les activités dans ce domaine. Le processus de planification sectorielle en matière de langues officielles est entamé. Les vérificateurs internes du Ministère ont reçu récemment le mandat de vérifier la qualité des services offerts au public et des services internes et centraux disponibles aux employés.

Malgré cela, certaines faiblesses demeurent. Le programme ne bénéficie toujours pas d'un engagement solide de la part de la gestion intermédiaire. Le processus de planification en matière de langues officielles dans les diverses composantes manque parfois de rigueur et d'intégration. Les responsabilités des divers secteurs (haute direction, comité des langues officielles, direction des langues officielles et gestionnaires) ne sont pas suffisamment définies. La direction des langues officielles n'a pas les ressources requises pour l'intégration, le contrôle et le suivi du programme.

Le service au public est généralement assuré dans la langue appropriée. La perception largement répandue que le Ministère a peu de contacts avec le public doit toutefois être corrigée et le Ministère pourrait plus activement aller au-devant de la demande tant dans des matières non litigieuses que litigieuses. Ceci est particulièrement vrai dans les bureaux régionaux. Il importe, d'autre part, que le Ministère donne des instructions précises en ce sens aux agents dont il retient les services un peu partout au pays. Les avocats dans la plupart des bureaux régionaux n'ont souvent pas les ressources matérielles et humaines bilingues dont ils devraient disposer pour donner le service dans la langue de choix du client. Malgré une bonne proportion de postes bilingues à tous les niveaux et dans les diverses composantes, le bilinguisme échoit encore surtout aux francophones et demeure l'apanage trop exclusif de la section du Droit civil et du bureau régional de Montréal.

La prédominance de l'anglais est nettement ressortie à l'issue du sondage sur la langue de travail à l'administration centrale et dans les contentieux rattachés aux ministères. Ce sondage révèle un taux d'insatisfaction très élevé chez les francophones à l'égard des services internes et centraux, des cours de formation et de perfectionnement à leur disposition, de leur surveillance, de la langue des réunions, de l'utilisation de leur première langue dans des activités de rédaction et de la disponibilité d'instruments de travail dans leur langue. On a réduit le nombre de postes bilingues et de postes de surveillance occupés par des unilingues. Il demeure que 22% des surveillants sont encore unilingues, tandis que dix des 37 contentieux détachés auprès des ministères n'offrent pas de surveillance bilingue. Le Ministère a dépassé ses objectifs en ce qui concerne les nominations impératives à des postes bilingues de services internes et centraux.

La participation des deux groupes linguistiques à l'échelle du Ministère se situe à 68% anglophone et 32% francophone environ. Dans le groupe des avocats (LA), il y a 27% de francophones. Ceux-ci sont nettement sur-représentés dans deux secteurs, la section Droit civil et le bureau régional de Montréal et sous-représentés dans les autres bureaux régionaux. Le Ministère ne fait aucune planification en matière de dotation et de main-d'oeuvre afin de corriger les déséquilibres de participation.

Aux programmes législatifs les responsables ont depuis l'étude de 1976 pris des mesures énergiques pour faire progresser le Ministère dans le respect du statut égal des deux langues officielles dans la rédaction et la révision des lois. Dans le domaine connexe et tout aussi important de l'examen des règlements dans la section du Conseil privé, le Ministère n'a pas encore su mettre le français sur un pied d'égalité avec l'anglais.

III. GESTION DU PROGRAMME DES LANGUES OFFICIELLES

A. POLITIQUE DES LANGUES OFFICIELLES

La politique du Ministère est contenue dans deux documents publiés en 1978 et intitulés "Le ministère de la Justice et les langues officielles" l'un sous-titré "Un

énoncé de principes" et l'autre "Droits et devoirs de l'employé(e)". Ce sont des documents d'une grande précision juridique, comme il se doit dans un organisme ayant une telle vocation.

On y releve des lacunes. Par exemple, ils ne traitent pas de la traduction, des droits et devoirs des agents, intermédiaires et contractants qui agissent pour le Ministère ou lui offrent des services, ou d'un recours aux médias de langue officielle minoritaire. La politique n'inclut ni le Grand Toronto ni la ville de Winnipeg parmi les régions à demande importante. La responsabilité et l'imputabilité de la gestion du programme, de l'analyse et de la vérification des objectifs fixés, voilà autant de notions desquelles ces documents ne font pas mention. Nos entrevues ont aussi démontré qu'un nombre de points mériteraient d'être élaborés. Nous ne mentionnerons que les suivants, à titre d'exemples. La politique définit la langue des services "centraux", concept qui confond plus d'un avocat: l'avocat(e) de la section du Conseil privé est-il(elle) celui ou celle qui offre un service aux avocats dans les contentieux des ministères? La langue dans laquelle les documents juridiques doivent être rédigés et les procédures conduites fait l'objet dans la politique d'un énoncé lapidaire, qui demeure à expliciter: une lettre patente octroyant un intérêt dans une propriété de la Couronne doit-elle être bilingue?

La grande majorité des employés (67%) n'étant informés en matière de langues officielles que par des documents, la politique du Ministère contribuerait davantage à améliorer la connaissance qu'ils ont du programme si elle était plus détaillée, plus spécifique et plus complète.

Nous recommandons en conséquence au ministère de la Justice:

(1) de mettre à jour et d'expliciter davantage sa politique des langues officielles afin que ce document puisse être un véritable "vade-mecum" pour tous les employés du Ministère.

B. SENSIBILISATION DES EMPLOYÉS

Le taux de sensibilisation des employés du Ministère vis-à-vis les langues officielles est assez élevé à l'administration centrale et dans les contentieux, mais

il l'est moins chez les francophones que les anglophones: 62% et 78% respectivement. La sensibilisation des employés aux objectifs de la Loi sur les langues officielles est plus forte que celle qu'ils ont à l'égard de la politique du Ministère. Rares sont ceux qui sont sensibilisés à des objectifs ou des plans sectoriels en cette matière. La sensibilisation décroît avec le niveau des postes et avec l'éloignement d'Ottawa.

Une session séance traitant des langues officielles est donnée aux nouveaux employés depuis 2 ou 3 ans; un nombre d'interviewés, pourtant récemment engagés, n'y avaient pas participé. Ces séances ne se donnent pas dans les bureaux régionaux. Des séances occasionnelles sont organisées à la demande d'une composante. Seuls 16% des employés déclarent avoir participé à une séance d'information. Les gestionnaires ne rappellent les exigences de la Loi sur les langues officielles à leurs employés, règle générale, que lorsqu'ils ont à corriger des lacunes suite à une plainte. Les gestionnaires s'en remettent complètement à la direction des langues officielles pour toute activité de sensibilisation.

Nous recommandons en conséquence au ministère de la Justice:

(2) d'établir un programme d'information de ses employés à sa politique, ses plans et objectifs en matière de langues officielles par des activités dont ses gestionnaires (et non seulement le DLO) seraient imputables.

C. PLANIFICATION DU PROGRAMME DES LANGUES OFFICIELLES

Une planification sectorielle en matière de langues officielles a été amorcée. Toutefois, la planification n'engage que le gestionnaire principal. La grande majorité des plans des diverses composantes ne fixent pas leurs objectifs en fonction de besoins identifiés. Ces plans n'incorporent pas tous les intervenants (par exemple, les agents du ministère) ni tous les aspects du programme, langue de service, langue de travail et participation équitable.

Règle générale, les plans sectoriels ne comprennent que des objectifs de gestion purement interne. L'intégration de ces plans permettrait de reporter des

responsabilités en matière de langues à ces secteurs qui effectivement les contrôlent, par exemple, la dotation ou la formation. Les plans examinés nous ont paru, règle générale, faibles en mesures de contrôle permettant de vérifier la réalisation des buts fixés. La direction des langues officielles ne dispose pas des ressources requises pour effectivement contrôler et intégrer la planification sectorielle à l'échelle du Ministère.

Nous recommandons en conséquence au ministère de la Justice:

(3) d'établir un système intégré de planification en matière de langues officielles; ce pourquoi il devra:

a) définir les responsabilités en matière de planification qui incomberont aux gestionnaires, à la direction des langues officielles, au comité des langues officielles et au comité exécutif;

b) instaurer un calendrier de planification englobant toutes les composantes; et

c) obtenir de tous ses gestionnaires un engagement concret envers la gestion du programme des langues officielles.

Rares sont les cas où le Ministère impute une responsabilité et des objectifs en matière de langues officielles à ses gestionnaires. De tels objectifs ne font pas partie des évaluations du rendement.

Nous recommandons en conséquence au ministère de la Justice:

(4) de formuler des objectifs en matière de langues officielles pour tous ses gestionnaires, objectifs qui seraient pris en considération lors de leur évaluation de rendement.

D. VÉRIFICATION EN MATIÈRE DE LANGUES OFFICIELLES

Au cours de l'exercice financier 1983-1984, le comité des langues officielles confia en ces termes un mandat précis au Bureau de l'évaluation des programmes et de la vérification du Ministère: "au cours des quatre prochaines années, vérifier la

qualité des services fournis au public ainsi que celle des services fournis par chacune des directions". Ce Bureau intègre la vérification en matière de langues officielles depuis septembre 1983 dans ses vérifications des diverses composantes du Ministère, vérifications qui suivent un cadre quinquennal. Une étude des aspects linguistiques des services financiers du Ministère a été complétée et les vérificateurs mettaient les touches finales à des vérifications de la section de révision du droit pénal et du bureau régional de Toronto. La méthodologie est celle employée par le Bureau des services de vérification d'Approvisionnements et services Canada et le travail de vérification est fait par des contractants de ce Bureau. Aucun mécanisme de suivi ne paraît avoir été mis en place pour s'assurer que les lacunes relevées lors de ces vérifications sont corrigées.

Nous recommandons en conséquence au ministère de la Justice:

(5) d'établir un processus de suivi pour toute lacune relevée au cours d'une vérification.

E. EXIGENCES LINGUISTIQUES DES POSTES ET PROFILS DES EMPLOYÉS

Des 1 433 postes à la Justice, 51% sont classés bilingues, 47% anglais essentiel, 1% français essentiel et 1% anglais ou français essentiel.

Sont bilingues, tous les postes de gestion, 49% des postes dans la catégorie scientifique et professionnelle, 86% des postes d'agents administratifs, 46% de ceux dans la catégorie technique, 49% des postes de soutien administratif et 25% de ceux dans la catégorie opérationnelle.

Les tableaux suivants indiquent que les exigences pour les postes d'avocats fluctuent considérablement selon les composantes. Une corrélation semble se dessiner entre les profils des postes d'une part et la première langue officielle du titulaire d'autre part, corrélation renforcée par les résultats obtenus à l'examen des connaissances linguistiques (ECL) par les fonctionnaires appartenant aux deux groupes linguistiques.

PROFILS LINGUISTIQUES DES POSTES D'AVOCAT

(en pourcentages)	CCCC	C et B	BBBB	Bilingues	F/E*	A/E*
Bureaux régionaux excluant Montréal	1	1	10	12		88
Bureaux régionaux incluant Montréal	8	10	9	27	1	72
Ministère	10	25	12	47	3	50
Contentieux	1	35	14	50		50
Administration centrale (droit civil en moins)	14	30	16	60		40
Administration centrale	16	32	15	63		37
Montréal	40	49	6	95	5	
Droit civil et Montréal	42	50	5	97	3	
Droit civil	50	50		100		

* F/E: français essentiel

* A/E: anglais essentiel

POSTES BILINGUES OCCUPÉS PAR DES TITULAIRES ANGLOPHONES ET FRANCOPHONES

%	ANGLOPHONES	FRANCOPHONES (TOTAL)	FRANCOPHONES DROIT CIVIL ET MONTRÉAL
CCCC	4	18	10
C et B	26	28	8
BBBB	18	7	0

RÉSULTATS D'ECL: EMPLOYÉS FRANCOPHONES ET ANGLOPHONES

%	Anglophones
CCCC	12
C et B	21
BBBB	36
autres	31

%	Francophones
CCCC	32
C et B	28
BBBB	39
autres	1

Le plan 1984-1985 du Ministère fait état de 58 titulaires unilingues occupant des postes bilingues, comparativement à 86 en mai 1981. Le ministère a aussi pu réduire le nombre de postes de surveillants bilingues occupés par des unilingues de 34% en 1982 à 22% en 1983. Il s'était fixé pour objectif une moyenne de 25% pour les nominations impératives à des postes bilingues dans les unités de services personnels et centraux. Des 168 nominations faites à l'échelle du Ministère à durée indéterminée à des postes bilingues, 53 l'ont été de façon impérative au cours de l'année financière 1983-1984 ou 31,6%.

Nous recommandons en conséquence au ministère de la Justice:

(6) **de réexaminer les exigences linguistiques des postes au Ministère et particulièrement des postes de LA.**

F. PLANIFICATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Le plan ministériel 1984-1985 énonce un but en matière de participation soit:

"Au cours des trois à cinq prochaines années, favoriser la participation équitable des employés francophones au Ministère de façon à atteindre un niveau compatible à celui de la distribution nationale des francophones et anglophones, au moyen de méthodes de recrutement appropriées visant la réduction de tout écart de la participation francophone au sein des trois principales composantes, mesuré en fonction des groupes et niveaux des six catégories d'emploi, par rapport à la moyenne ministérielle, lorsque cet écart dépasse 5%."

Or, à la dotation, il ne se fait aucune planification en matière de participation ou de recrutement tenant compte des objectifs du Ministère en matière de langues officielles. Nous avons aussi constaté que le concept de participation équitable était soit inconnu, soit méconnu dans les faits. Aucune planification ministérielle, sectorielle ou dans le cadre de projets précis (par exemple, le programme d'étudiants en droit) ne semble exister.

La participation des deux groupes linguistiques à l'échelle du Ministère se situe à 68% anglophone et 32% francophone environ. Les avocats sont à 27% francophones.

En 1984, le Ministère a engagé 129 conseillers juridiques. De ce nombre, on a effectué 65 nominations dans la RCN, 16 nominations à Montréal et 48 nominations dans les autres régions. Dans la RCN 27 postes sur 65 (41.5%) ont été comblés par des francophones; à Montréal 14 des 16 nouvelles affectations (87.5 %) ont été confiées à des francophones; en revanche, aucun francophone n'a été nommé aux 48 postes comblés dans les autres régions. D'une manière générale 41 des 129 nominations faites cette année (soit 31.7 %) sont affectées à des francophones.

Nous recommandons en conséquence au ministère de la Justice:

(7) d'adopter une politique en matière de planification et de recrutement de la main-d'oeuvre qui puisse:

a) assurer en tout temps un service bilingue à ses clientèles;

b) garantir aux fonctionnaires des deux groupes linguistiques des chances égales de se réaliser; et

c) corriger, là où il le faut, la participation des deux groupes linguistiques au sein des diverses composantes et catégories d'emploi.

G. FORMATION LINGUISTIQUE

Dans certains bureaux régionaux, soit à Montréal, Halifax et Winnipeg, la gestion n'offre pas activement les cours de formation linguistique ou de maintien des connaissances ou n'y facilite guère l'accès. Dans les régions, la formation est essentiellement réduite à une formation de base, cyclique et en dehors des heures de bureau. Le taux d'abandon est très élevé. L'approche nuit à la possibilité réelle que peuvent avoir les employés de parvenir au niveau de connaissances requis. A l'administration centrale aussi, on constate un fort taux d'absentéisme et d'abandon aux cours offerts. Par exemple, douze employés s'étaient inscrits à un cours de terminologie juridique, quatre d'entre eux ne se sont jamais présentés et les autres étaient absents en moyenne 40% du temps.

La formation linguistique et le maintien des connaissances au Ministère ne font pas partie intégrante des plans ministériels et sectoriels. Le Ministère n'a pas

développé une stratégie de formation linguistique axée sur ses besoins langagiers spécifiques.

Nous recommandons en conséquence au ministère de la Justice:

(8) de mettre au point, de concert avec les gestionnaires du Ministère, un plan de la formation linguistique axé sur les besoins langagiers en situation de travail et d'insérer cette planification dans les plans sectoriels et ministériels en matière de langues officielles.

H. TRADUCTION

Le fonctionnaire désigné au Ministère pour l'acheminement et le contrôle des traductions est le Directeur des langues officielles. Il consacre de 30 à 40% de son temps à cet aspect de ses fonctions. Aucun plan ne semble avoir été esquissé en matière de traduction à la Justice.

La demande prévue pour l'année 1984-1985 est de 4,6 millions de mots, dont 4 millions de mots à être traduits en français (87%) et 600 000 en anglais (13%). Plus de 40% des textes traduits au ministère de la Justice ont moins de 500 mots et 70% des textes ont moins de 2 000 mots; ceci ne compte toutefois que pour 13% environ du volume total. Pour réaliser ces traductions, la section du Bureau des traductions affectée à la Justice compte sur 10 traducteurs. Les traducteurs sont diplômés en droit mais classés TR. Le taux de roulement est des plus élevés: la plupart ne resteraient dans la section qu'un an et demi au plus. La surcharge de travail est constante.

Les principaux utilisateurs, en sus du Cabinet du Ministre, sont dans l'ordre: les composantes Élaboration et planification de la politique et Droit public, le bureau du Sous-ministre et ceux des Sous-ministres associés. Les clients totalement dépendants de la traduction pour produire des textes en français sont les composantes Évaluation et vérification et Planification intégrée. Nous avons examiné un échantillon des demandes de traduction faites en avril 1984, soit 66 textes de longueur variable. Il comprenait au moins 15 anomalies: sept lettres, quatre notes de service et quatre résumés de jugements auraient aisément pu être rédigés dans les

deux langues. Les seules composantes à s'être servies des traducteurs pour la révision de leurs notes de service étaient Gestion des documents et Gestion en matériel (quatre textes).

Nous avons recueilli des commentaires diamétralement opposés quant à la qualité et à la célérité des services de traduction. Certains s'en déclarent très satisfaits, d'autres s'en plaignent, un grand nombre ont affirmé préférer se servir de ressources internes plutôt que d'en dépendre. En effet, plusieurs avocats et secrétaires passent une partie significative de leur temps (jusqu'à un tiers) à des activités de traduction et de révision.

La section de la traduction est en train de préparer des lexiques, faute de documentation spécifique disponible dans son domaine de spécialité, mais elle ne dispose pas de ressources adéquates pour y consacrer le temps requis. Son service de transcription débordé ne peut puiser des ressources ailleurs, car les services de transcription centraux ne disposent pas de machines à caractères français.

Nous recommandons en conséquence au ministère de la Justice:

(9) d'élaborer annuellement un plan de la traduction au Ministère, ce pourquoi il devra:

a) accorder au fonctionnaire désigné des attributions précises et établir ses lignes de conduite quant à l'examen et au contrôle des demandes et l'ordre de priorité devant être accordé aux travaux de traduction;

b) assurer une utilisation accrue des services de traduction pour la révision de la qualité de textes rédigés dans les deux langues officielles et encourager activement la rédaction en parallèle plutôt que le recours à la traduction;

c) encourager la mise au point et la diffusion de lexiques juridiques à l'intention des traducteurs et des employés en général.

IV. ADMINISTRATION CENTRALE

A. LANGUE DE SERVICE

Les communications avec l'extérieur du Ministère se limitent souvent à des communications avec d'autres fonctionnaires ou avec des collègues dans les contentieux des administrations fédérales. Lorsqu'elles comprennent un aspect contractuel ou litigieux, ces communications concernent toutefois (indirectement ou directement) une partie qui est un membre du public. C'est à cet égard que nous avons rencontré une opinion qui nous semble erronée. La question linguistique serait un mécanisme qui se contrôle, ainsi que certains nous l'ont affirmé, en dernier ressort par les tribunaux. Ce serait dire que seulement à ce stade-là le client aurait le droit d'exiger des services dans sa langue. Or on sait que les procès ne sont qu'un infime reflet des dossiers litigieux ou des relations contractuelles engageant des parties privées et le gouvernement. A notre avis, les opinions et autres documents juridiques produits ou les litiges conduits pour un contentieux ou une administration devraient être dans la langue du destinataire ou de la partie concernée, surtout quand les lois provinciales admettent des documents dans l'une ou l'autre langue.

Alors que les lettres d'engagement des agents du Ministère (des avocats en pratique privée agissant pour lui) indiquent qu'ils peuvent communiquer avec le Ministère dans la langue de leur choix, elles ne spécifient pas les règles à suivre à l'égard des autres parties en cause.

Par contre, là ou des employés du Ministère sont en contact direct avec le public, l'aspect linguistique est dûment compris et suivi. Les publications, l'accueil téléphonique et la documentation destinée au public sont, règle générale, bilingues. On voit à organiser les colloques et conférences en prévoyant les besoins langagiers des participants et certains secteurs, tels les Affaires publiques, veillent même à sonder la satisfaction de leurs clientèles et leur composition linguistique.

Les résultats de notre sondage auprès des employés indiquent que le service au public et aux autres employés incombe davantage aux francophones qu'aux anglophones. Ainsi, près de la moitié des répondants francophones consacrent 75% de leur temps à servir le public ou les autres employés, tandis qu'autant d'anglophones y passent moins de 50% de leur temps.

Nous recommandons en conséquence au ministère de la Justice:

(10) de veiller à ce que les opinions ou autres documents produits et les litiges conduits pour un contentieux ou une administration le soient dans la langue du destinataire ou de la partie concernée.

(11) de s'assurer que les lettres d'engagement des agents du Ministère spécifient que leurs services doivent être offerts dans la langue officielle choisie par la partie adverse ou la partie contractante.

B. LANGUE DE TRAVAIL

Notre principal instrument d'étude de la langue de travail consistait en un sondage auprès des employés de l'administration centrale et des contentieux dans les ministères. Les résultats du sondage figurent en annexe. Voici les principales constatations qui en découlent:

- Alors que les répondants anglophones optent à 85% pour l'anglais en tant que langue de travail préférée, les francophones déclarent préférer leur première langue officielle au travail seulement à 52%, 44% d'entre eux n'ont aucune préférence (le chiffre correspondant chez les anglophones est de 13%). Cette indifférence est plus prononcée chez les secrétaires (SCY) et dans les autres catégories d'emploi que chez les LA et davantage à l'Administration centrale que dans les contentieux.

- Alors que cette indifférence linguistique par rapport à la langue de travail se situe à 24% pour l'ensemble des répondants, elle est de 28% pour la langue des réunions, mais seulement de 19 et 18% respectivement pour la langue de préférence pour la rédaction et l'évaluation du rendement.

- L'utilisation de la première langue officielle est singulièrement plus élevée chez les répondants anglophones que chez les francophones comme en font foi les chiffres qui suivent.

- Les réunions au ministère de la Justice se déroulent à 76 % en anglais seulement ou en anglais la plupart du temps et à 4 % en français seulement ou la plupart du temps. Dans 20 % des réunions les deux langues seraient utilisées tout le temps ou la plupart du temps. Les répondants préféreraient plus de réunions dans les deux langues (28 % au lieu de 20 %) et encore davantage en français (18,5 % au lieu de 4 %).

- L'anglais domine aussi mais dans une moindre mesure pour la rédaction où il compte pour 67 %. Encore là, les répondants souhaiteraient que le français soit plus utilisé.

- 60 % des employés déclarent être supervisés à 100 % dans leur première langue officielle, mais 18,5 % estiment ne l'être que de 0 à 25 % du temps. Ce sont pour l'essentiel les francophones qui sont le moins supervisés à 100 % dans leur langue (écart de - 26,5 %) et le plus de 0 à 25 % (écart de + 19 %).

- Bien que 96 % des anglophones soient évalués dans leur première langue officielle et 2,5 % d'eux dans les deux langues, les francophones sont évalués à 38 % en anglais, à 10 % dans les deux langues et seulement à 52 % en français.

- Alors que 60 % des employés déclarent à 100 % disposer d'instruments de travail dans leur langue, 43 % des répondants francophones n'en auraient que moins des trois quarts en français.

- Le taux d'insatisfaction des employés francophones à l'égard des services personnels et centraux est très élevé: 47,6 % des répondants de première langue officielle française ont indiqué être insatisfaits d'au moins un de ces services. Les services les plus critiqués sont dans l'ordre: Sécurité, Administration, Finances, Achats et approvisionnements, Rémunération, Recherche d'opinions et de précédents et Bibliothèque. Ce taux d'insatisfaction est de 3,9 % chez les anglophones.

- Le taux d'insatisfaction des francophones au sujet des cours de formation ou de perfectionnement non disponibles dans leur langue est assez élevé vu que ce ne sont pas tous les employés qui s'en prévalent ou s'y intéressent, il est de 16 % (31 répondants). Les possibilités de formation qu'ils regrettent le plus ne pas avoir dans leur langue sont reliées au traitement électronique des données et aux domaines techniques, d'orientation de carrière et de formation professionnelles.

Les renseignements recueillis lors des entrevues corroborent ces données. Le ministère s'est peu soucié dans l'ensemble de la question de la langue de travail. Il n'existe aucun plan global à cet égard et les gestionnaires ne se sont pas fixés des objectifs spécifiques dans ce domaine.

Nous recommandons en conséquence au ministère de la Justice:

(12) de préparer un plan d'action ayant trait à la langue de travail; à cette fin il devra:

(a) élaborer un plan de sensibilisation de ses cadres et de ses employés à sa politique en matière de langue de travail et leur faire part des buts qu'il se propose d'atteindre;

(b) s'assurer que sa politique en matière de surveillance et d'évaluation du rendement est rigoureusement suivie;

(c) adopter des mesures concrètes pour accorder une plus grande place à l'utilisation du français dans les réunions et les activités de rédaction au Ministère; et

(d) s'assurer que les instruments de travail et les cours de formation et de perfectionnement sont toujours disponibles dans la langue des employés des deux groupes linguistiques.

V. LES CONTENTIEUX RATTACHÉS AU MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Les constatations qui suivent proviennent en partie des données fournies par le Ministère et en partie du sondage sur la langue de travail. Les quelque 37 contentieux comprennent 251 employés dont 209 avocats et 42 employés de soutien (la plupart des employés de soutien sont fournis par l'organisme-client et relèvent de lui).

Les postes dans les contentieux sont à 45,4% anglais essentiel et à 54,6% bilingues (les moyennes pour l'administration centrale étant respectivement de 37% et 63%). La plus haute norme CCCC n'est exigée que pour 15% des postes bilingues; 64% ont une combinaison des normes C et B et 21% la norme BBBB.

Les titulaires, eux, répondent aux profils linguistiques suivants:

(en pourcentages)	ANGLOPHONES	FRANCOPHONES
CCCC	16	42
C et B	38	39
BBBB	22	19
A et B	24	0

Des 107 postes d'avocat bilingues, 90 sont occupés par des avocats qui répondent aux normes linguistiques de leurs postes. De ces postes, 46% sont occupés par des francophones dont 98% sont bilingues à la norme requise, tandis que chez les anglophones, 67% seulement répondent aux normes linguistiques de leurs postes bilingues.

Dans dix des contentieux, les avocats dirigeant le bureau sont unilingues anglais ou leurs postes n'exigent que la connaissance de l'anglais. Une étude auprès de ces contentieux a révélé que les demandes en français pour des opinions ou des consultations (entre juillet et décembre 1983) se chiffraient entre 0 et 9% de l'ensemble des demandes reçues et étaient de 0% dans quatre de ces contentieux. Ces chiffres sont éloquents: pas de bilinguisme donc pas d'offre active des services mais inhibition véritable de l'expression de la demande.

Au cours des entrevues au Ministère nous avons constaté qu'un grand nombre d'avocats francophones se plaignaient de ne recevoir que des communications en anglais de leurs

collègues dans les contentieux détachés auprès des Ministères et organismes fédéraux. Ce point fut souligné le plus vivement lors des entrevues aux programmes législatifs.

Des 209 avocats, 61 sont francophones, soit 29 % (comparativement à 34% pour l'administration centrale).

Les préférences linguistiques des employés dans les contentieux sont plus nettement démarquées: ils optent pour l'une ou l'autre langue à 16 % tandis qu'à l'administration centrale le chiffre correspondant était de 27 %.

Par contre, ils sont moins bien surveillés dans leur première langue officielle, 23 % (contre 16,5 %) d'entre eux le sont de 0 à 25 %. Les réunions s'y déroulent davantage en anglais (86 contre 72 %) et moins en français et dans les deux langues. Les employés y rédigent plus en anglais qu'à l'administration centrale (80 contre 62 %) et nettement moins en français ou dans les deux langues officielles.

Nous recommandons en conséquence au ministère de la Justice:

(13) de revoir la situation des postes bilingues dans les contentieux afin de s'assurer que chaque administration fédérale desservie:

(a) ait à sa disposition un nombre adéquat de conseillers juridiques aptes à travailler dans les deux langues officielles; et

(b) ait un titulaire bilingue à la direction de son contentieux.

(14) d'établir un plan d'action ayant trait à la langue de travail sur le modèle de celui qu'il développera pour l'administration centrale.

VI. BUREAUX RÉGIONAUX

A. MONTRÉAL

Le bureau régional de Montréal s'occupe du grand Montréal et d'une partie du Québec tandis que le reste de la province est pris en charge par le Contentieux, Droit Civil, à Ottawa. Il comprend une quarantaine d'avocats et autant d'employés de soutien. Il compte 73 employés bilingues dans des postes bilingues, tous les postes d'avocats sont désignés bilingues et tous les titulaires satisfont aux exigences de leurs postes.

Le bureau de Montréal a analysé sa situation en matière de langues officielles, fixé des buts et établi des activités devant servir à atteindre ces buts dans un document rédigé en juin 1983. La responsabilité pour le programme et le plan d'action incombe à l'avocat général, directeur du bureau et au chef de l'administration. Le plan régional admet des carences au niveau de la sensibilisation des employés à leurs droits et devoirs linguistiques, ce qui a pu se traduire dans le passé par quelques entorses aux devoirs qu'ont les avocats envers le public.

Le public desservi par le bureau de Montréal se compose de particuliers qui exigent des services à 40% en anglais et de ministères et organismes clients dont la demande est à peu près toujours faite en français. Le plan avoue que malgré le bilinguisme de ses avocats, la majorité est peu à l'aise lorsqu'il s'agit de plaider ou de rédiger des procédures en anglais. Cette situation a donné lieu à des cas où la politique du bureau n'a pas été suivie. Au standard de la réceptionniste on répond "Justice Canada, bonjour" et chez la grande majorité des employés on répond en français seulement, style "Bureau de Maître...". Les cartes d'affaires recueillies n'indiquent l'adresse du bureau qu'en français seulement.

La langue de travail dans le bureau est essentiellement le français. Tous les services internes sont donnés dans cette langue. Les descriptions de tâches sont disponibles dans la langue de choix des employés et les évaluations de rendement se font dans la langue choisie par la personne évaluée. Les réunions se déroulent, règle générale, en français. Les employés se déclarent satisfaits des services obtenus en français de l'administration centrale.

B. HALIFAX, TORONTO, WINNIPEG, EDMONTON ET VANCOUVER

Chacun de ces bureaux a pour territoire la province dans laquelle il est situé, sauf celui de Halifax qui a une vocation régionale. Alors que le bureau de Halifax ne comprend que 10 avocats et une dizaine d'employés de soutien et celui de Winnipeg sensiblement les mêmes nombres (12 et 12), le bureau d'Edmonton comprend 57 employés dont 26 avocats, celui de Toronto 137 employés dont 66 avocats, tandis qu'à Vancouver le bureau compte 62 avocats et 45 employés de soutien.

Estimant avoir la capacité de répondre adéquatement à la demande en langue française, le bureau de Halifax n'a pas formulé d'objectifs en matière de langues officielles. Due au hasard, cette capacité se traduit par un bon nombre d'avocats bilingues, soit trois. Le seul avocat bilingue membre du Barreau du Nouveau-Brunswick travaille de 15 à 20% en français. Un grand nombre des fonctions que le bureau pourrait exercer au Nouveau-Brunswick sont assumées depuis Ottawa ou confiées à des agents du Ministère. Le bureau, par ailleurs, ne compte aucun avocat membre des Barreaux de Terre-Neuve et de l'Ile-du-Prince-Édouard. Dans ces provinces il agit donc uniquement par l'entremise d'agents. En quatre mois, on a dû recourir à trois changements d'agents pour assortir la langue de l'agent à celle de la cause.

Le bureau régional de Toronto a formulé un plan en matière de langues officielles. Il entend former 20% de ses avocats à préparer des procédures et plaider des causes en français et donner une formation linguistique de base à quatre autres employés. Aucune mesure de la demande n'a été établie. Un seul avocat semble apte à poursuivre une partie ou défendre une cause en français devant les tribunaux. Comme les procès en français sont un phénomène récent mais en croissance en Ontario, le bureau juge sa capacité bilingue insuffisante. Notons que les avocats du bureau n'agissent que dans le sud de cette Province. Ailleurs ce sont des agents du Ministère et dans l'est de la Province et la région de la Capitale nationale, l'administration centrale qui traitent les dossiers.

Le bureau régional de Winnipeg n'a pas préparé de plan pour 1984-1985. Un seul avocat (récemment muté) pouvait offrir des services à la clientèle en français et n'offrait pas activement le service dans cette langue. Il était le premier avocat francophone et bilingue à être embauché à Winnipeg. La demande en français est évaluée à moins de 2%. La plupart des appels en français proviendraient d'Ottawa.

Le bureau régional d'Edmonton a préparé un plan cette année en fonction de l'objectif ministériel d'y créer une capacité bilingue minimale dans chacune des composantes du bureau en recourant à la formation linguistique. Aucun avocat de ce bureau n'est bilingue, tandis que deux postes de soutien (dont celui de réceptionniste) sont classés comme bilingues. Le bureau reçoit 12 à 15 appels en français par semaine dont 10 à 12 de la Justice à Ottawa.

Le bureau régional de Vancouver a une bonne capacité bilingue: en plus des quatre postes bilingues occupés par des bilingues, il compte six bilingues dans des postes

anglais essentiel. La demande pour des services en français y est considérée négligeable. Le bureau fait donc le strict minimum de planification linguistique.

Dans tous ces bureaux, la connaissance du français est jugée indispensable pour faire carrière à la Justice, elle est aussi estimée comme fort utile pour mieux interpréter une loi en comparant ses deux textes, anglais et français, et elle sert couramment, dans toutes les provinces, pour lire des jugements ou des opinions en provenance du Québec (ces jugements étant rarement rapportés dans les recueils de langue anglaise).

PROFILS LINGUISTIQUES DES POSTES D'AVOCAT DANS LES BUREAUX RÉGIONAUX

BUREAUX	CCCC	CBCB	BBBB	F/E	A/E
Directeurs	1				8
Montréal	18	22	3	2	
Halifax			3		6
Toronto		2	7		57
Winnipeg			1*		10
Saskatoon	1		2		6
Edmonton					25
Vancouver			3		54
Yellowknife			3		5

* employé vient d'être muté

RAPPORT SECRÉTAIRES D'AVOCAT - AVOCATS DANS LES BUREAUX RÉGIONAUX

BUREAU	BILINGUES		UNILINGUES	
	SCY	LA	SCY	LA
Montréal	23	48	3	2
Halifax	1	3	7	6
Toronto	1	9	31	57
Winnipeg	0	1	7	10
Saskatoon	0	3	5	6
Edmonton	0	0	21	25
Vancouver	0	3	34	54
Yellowknife	0	3	4	5
Whitehorse	0	0	3	4

Dans ces régions (sauf Montréal), les avocats bilingues sont insuffisamment appuyés pour exercer activement leur profession dans leur langue seconde. Souvent, ils n'ont pas de secrétaires bilingues, leur bibliothèque est mal équipée en français, ils ne disposent pas de recueils de pièces de procédure en langue française. Les cours de langue ou de maintien des connaissances à leur disposition ne sont pas suffisamment axés sur leur profession et la terminologie juridique. Ils n'ont que rarement l'occasion d'assister ou de participer à des procès conduits en français et ainsi d'avoir accès à une formation ou un perfectionnement en situation de travail.

Dans ces bureaux on se sert de formulaires (recouvrement de prêts-bourses ou autres) produits sur les lieux en anglais seulement. La réception est bilingue, règle générale, mais ces bureaux ne veillent pas toujours à l'assurer en tout temps, par exemple lorsque la réceptionniste est absente ou doit être remplacée pour un congé prolongé.

Nous recommandons en conséquence au ministère de la Justice:

(15) de veiller à ce que la capacité bilingue dans chacun des bureaux régionaux soit adéquate pour répondre à la demande de services dans la langue officielle de la minorité.

(16) de voir à ce qu'une réception bilingue soit assurée en tout temps dans tous les bureaux régionaux.

(17) de voir à ce que tous les formulaires, lettres-type et autres documents destinés au public soient disponibles en présentation bilingue partout au pays et que les destinataires puissent y indiquer la langue officielle de leur choix.

(18) de s'assurer qu'il y a en tout temps un nombre adéquat d'agents bilingues dans les régions où des services peuvent être requis dans la langue de la minorité.

(19) de veiller à donner à ses avocats bilingues le secrétariat et les ressources matérielles, terminologiques et documentaires nécessaires afin de leur permettre d'exercer leurs fonctions dans leur langue seconde.

VII. PROGRAMMES LÉGISLATIFS

A. RÉDACTION DES LOIS

Par le passé, le processus de rédaction législative en était essentiellement un de rédaction en anglais de projets de loi ensuite traduits en français. La situation en 1984 est tout autre. Une trentaine de lois fédérales ont été conçues et rédigées en français. La section de la législation a maintenant deux équipes, chacune de neuf avocats-conseils légistes, l'une francophone, l'autre anglophone. La section a mis les touches finales à un manuel de rédaction législative en langue française. Les avocats-légistes ont maintenant tous une formation spécialisée en rédaction des lois. Chaque rédacteur francophone "pilote" en tout temps au moins un projet de loi en français. La traduction n'est plus utilisée que très rarement, principalement pour des projets de loi modifiant un ensemble de lois existantes.

A chaque projet de loi, on associe un avocat anglophone et un avocat francophone. L'un ou l'autre agit en tant que coordonnateur du projet. Le plus souvent, cette responsabilité incombe à un anglophone. Ainsi, un rédacteur anglophone expérimenté agirait comme coordonnateur dans 80 % ou plus des projets de loi sur lesquels il travaille. On estime que d'ici 5 ans environ, les avocats francophones auront l'expérience requise pour coordonner un plus grand nombre de projets en français.

L'initiative des projets de loi vient des ministères. Les avant-projets doivent respecter les normes prescrites dans La filière législative. Ces instructions du cabinet approuvées le 16 avril 1981 spécifient à la page 4:

"Il est de la plus haute importance que les avant-projets soient établis dans les deux langues officielles et que les deux versions revêtent la même authenticité. Il est inacceptable que l'une ne soit qu'une simple traduction de l'autre. Il importe donc que les administrations veillent à mettre en place les moyens voulus pour être en mesure, dans les deux langues, de donner leurs instructions, de répondre aux questions techniques des rédacteurs et de procéder à l'appréciation critique des textes."

Toutefois, les instructions du ministère-client sont rarement données en français. La documentation autre que la note et le document de travail remis au cabinet ne serait disponible en français que dans une proportion de 5%. Les projets de loi se discutent en anglais à quelques exceptions près. De plus, il n'est pas rare que les discussions ne débutent que lorsqu'une version anglaise est disponible. Indépendamment du fait que le projet ait été conçu en français on ne travaille, règle générale, que la version anglaise et n'amende que celle-ci, quitte à aménager le texte français ultérieurement.

La section de la législation a pour objectif la constitution d'une équipe de légistes complètement bilingue, où les deux groupes linguistiques seraient représentés à parts égales. Malheureusement, elle compte encore 2 postes anglais essentiel. Un poste LA-2, exige la norme CACB. Des neuf secrétaires il y en a trois dont les postes sont anglais essentiel, tandis qu'un quatrième, bilingue, est occupé par une titulaire unilingue.

B. EXAMEN DES RÈGLEMENTS

La Loi sur les textes réglementaires prévoit l'examen des règlements par le greffier du Conseil privé et le sous-ministre de la Justice. Le projet de règlement établi dans les deux langues officielles est examiné par une équipe de juristes de la section du Conseil privé au ministère de la Justice. La section comprend 14 avocats-conseils dont la moitié sont francophones et l'autre anglophones.

A l'opposé de la rédaction législative, l'examen des règlements part d'un texte déjà établi et disponible dans les deux langues officielles. Comme à la section de la rédaction des lois, les rédacteurs travaillent par équipe de deux, un francophone et un anglophone, l'un coordonnant le projet de règlement et l'autre agissant en second. Toutefois, les avocats francophones coordonnent rarement l'examen d'un projet de règlement important, leur travail comme coordonnateur sur un dossier se limitant à des règlements des plus simples.

Le projet de texte réglementaire aboutissant pour examen à la section du Conseil privé est presque toujours une traduction servile d'un document rédigé et conçu en anglais. La version française est qualifiée par certains d'"horrible". Les discussions avec les responsables ministériels se déroulent, règle générale, en anglais (rencontres et correspondance entourant un projet de règlement seraient à 95% en anglais). L'avocat francophone doit souvent s'imposer pour être mêlé au processus d'élaboration. De sorte, une vraie collaboration ou un travail en parallèle sur le texte du règlement n'existerait que pour 20% de ces textes. Dans la grande majorité des cas, l'avocat francophone serait réduit à travailler seul, à grande vitesse, un texte qui, en anglais, est déjà rendu au stade final. Ceci l'empêche de le travailler quant au fond. Il n'aurait plus qu'à réviser, traduire ou adapter le texte français original en fonction du texte de règlement revu par le collègue anglophone et veiller à la concordance des deux textes.

Ce dernier travail ne s'impose qu'aux avocats francophones, tous bilingues, puisque leurs collègues anglophones à l'exception de deux sont unilingues anglais et d'ailleurs, à l'exception d'un parmi eux, occupent tous des postes anglais essentiel. La même remarque s'impose pour les employés de soutien. Les secrétaires anglophones occupent des postes anglais essentiel; les francophones des postes bilingues.

L'insatisfaction des avocats francophones devant leur expérience professionnelle a provoqué un taux élevé de roulement.

C. RÉVISION DES LOIS

Outre la mise à jour constante des lois et des règlements et la production sur demande de codifications administratives, la Commission de révision des lois travaille actuellement en grande priorité à la refonte des lois du Canada.

Pour la refonte en préparation, les Commissaires ont retenu certaines lois à retravailler en profondeur alors que d'autres ne feront l'objet que d'une révision sommaire. Dans la première catégorie, on trouve seulement les lois les plus importantes. Cet ensemble de lois est révisé en profondeur par deux équipes d'avocats-légistes. Chaque équipe comprend un avocat anglophone et un avocat francophone. Tous quatre sont bilingues, quoiqu'un poste soit désigné anglais essentiel. Dans la deuxième catégorie la refonte est essentiellement le travail de réviseurs-correcteurs non juristes. Les réviseurs anglophones sont unilingues et occupent des postes anglais essentiel; les francophones sont bilingues et occupent des postes bilingues (profil PBBB). Tout travail de concordance et de comparaison des textes revient aux réviseurs francophones.

Nous recommandons en conséquence au ministère de la Justice:

(20) d'intervenir, directement ou par l'entremise de l'autorité appropriée, auprès des administrations fédérales pour qu'elles donnent leurs instructions, répondent aux questions techniques des légistes et procèdent à l'appréciation critique des textes de loi et de règlement dans les deux langues officielles.

(21) d'examiner et de réidentifier les exigences linguistiques des postes de légistes qui n'exigent pas de connaissances ou une connaissance insuffisante de la langue seconde pour exercer de telles fonctions.

(22) de mettre en oeuvre, d'ici le 31 mai 1986, un plan visant à assurer des droits et privilèges égaux aux deux langues officielles dans l'examen des règlements fait par la section du Conseil privé.

ANNEXE - Sondage sur la langue de travail à l'administration centrale et dans les contentieux rattachés au ministère de la Justice

DONNÉES GÉNÉRALES

Questionnaires complétés	528
Administration centrale	351 (66,5%)
Contentieux	171 (32,4%)
Taux de réponse (pourcentages)	
Global	64,8
Contentieux	68
Administration centrale	62,2
LA 1-3	
Administration centrale	62
Contentieux	65
SCY 1-4 et autres	
Administration centrale	76
Contentieux	83
Anglophones	67
Francophones	60
Caractéristiques des répondants	
Première langue officielle	
Anglais	337 (64%)
Français	189 (36%)
LA 1-3	
Administration centrale	105
Contentieux	136
SCY 1-4	
Administration centrale	89
Contentieux	27
Autres	
Administration centrale	156
Contentieux	8
Postes bilingues	344 (69%)
Postes anglais essentiel	152 (31%)
Statistiquement non pertinents	
répondants dans postes français essentiel	3 (0,5%)
répondants dans postes réversibles	10 (1,9%)
répondants francophones dans postes anglais essentiel	4 (0,7%)

PRÉFÉRENCES LINGUISTIQUES

(en pourcentages)	Anglais	Français	L'un ou l'autre
Ensemble des répondants	56	20	24
Administration centrale	55	18	27
Contentieux	60	24	16
LA 1-3	61	23	16
SCY 1-4	49	21	30
Autres	54	14	32
Postes bilingues	39	28	33
Postes anglais essentiel	93	3	4
Anglophones	85	2	13
Francophones	4	52	44

PRÉFÉRENCES LINGUISTIQUES

(en pourcentages)	Ensemble des répondants	Réunions	Rédaction	Evaluation
Anglais	56	53,5	62	59
Français	20	18,5	19	23
L'un ou l'autre	24	28	19	18
SITUATION ACTUELLE				
Anglais		76	67	76
Français		4	6	19
L'un ou l'autre		20	27	5
ÉCARTS ENTRE SITUATION ACTUELLE ET PRÉFÉRÉE				
Anglais		22,5	5	17
Français		-14,5	-13	-4
L'un ou l'autre		-8	8	-13

UTILISATION DE LA PREMIÈRE LANGUE OFFICIELLE

(en pourcentages)	100%	75-100%	50-75%	25-50%	0-25%
Francophones langue de choix français	1	12	30	30	27
Anglophones langue de choix anglais	37	54	9	0	0
Francophones langue de choix l'un ou l'autre	0	5	32	41	22
Anglophones langue de choix l'un ou l'autre	5	47	36	5	7

TEMPS CONSACRÉ AUX SERVICES AU PUBLIC ET AUX AUTRES EMPLOYÉS

(en pourcentages)	100%	75-100%	50-75%	25-50%	0-25%
Ensemble des répondants	20	23	15	15	27
Administration centrale	15	20	17	18	30
Contentieux	28	28	12	9	23
LA 1-3	23	25	12	10	30
SCY 1-4	15	15	20	20	30
Autres	19	25	18	18	20
Anglophones	18	21	13,5	14,5	33
Francophones	23	26	19	15	17
Anglophones postes bilingues	17	26	15	21	21
Anglophones postes anglais essentiel	19	14	13	9	45
Francophones postes bilingues	23	25	19	16	17

UTILISATION DE LA PREMIÈRE LANGUE OFFICIELLE

(en pourcentages)	100%	75-100%	50-75%	25-50%	0-25%
Ensemble des répondants	21,5	37	18,5	13	10
Administration centrale	21	36	22	12	9
Contentieux	23	40	11	13	13
LA 1-3	22	45	11	10	12
SCY 1-4	30	25	22	16	7
Autres	15	32	28	16	9
Anglophones	33	53	12	1	1
Francophones	0,5	9	30	34,5	26
Anglophones postes bilingues	11	66	20	2	1
Anglophones postes anglais essentiel	57	40	3	0	0
Francophones postes bilingues	1	9	30	35	25

LANGUES UTILISÉES LORS DES RÉUNIONS

(en pourcentages)	Actuelle		Actuelle	Préférée
Anglais seulement	28	Anglais	76	53,5
Anglais la plupart du temps	48			
Français seulement	2	Français	4	18,5
Français la plupart du temps	2			
Les deux tout le temps	4	L'un ou l'autre	20	28
Les deux la plupart du temps	16			

(en pourcentages)	anglais seulement	anglais la plupart	français seulement	français la plupart	les deux tout	les deux la plupart
Administration centrale	27	45	2	2	5	19
Contentieux	32	54	1	2	0	11
LA 1-3	28	54	1	2	2	13
SCY 1-4	31	34	4	5	4	22
Autres	27	48	1	0	7	17
Postes bilingues	20	50	2	3	5	20
Postes anglais essentiel	46	42	0	0	1	10
Anglophones	31	51	0	1	3	14
Francophones	24	41	4	4	6	21
Ensemble des répondants	28	48	2	2	4	16

LANGUES UTILISÉES LORS DES ACTIVITÉS DE RÉDACTION

(en pourcentages)	Actuelle		Actuelle	Préférée
Anglais seulement	22	Anglais	67	62
Anglais la plupart du temps	45			
Français seulement	2	Français	6	19
Français la plupart du temps	4			
Les deux tout le temps	10	L'un ou l'autre	27	19
Les deux la plupart du temps	17			

(en pourcentages)	anglais seulement	anglais la plupart	français seulement	français la plupart	les deux tout	les deux la plupart
Administration centrale	22	40	2	5	11	20
Contentieux	23	57	1	1	9	9
LA 1-3	26	55	1	3	7	8
SCY 1-4	24	41	0	8	6	21
Autres	16	35	3	2	17	27
Postes bilingues	12	49	2	6	11	20
Postes anglais essentiel	46	37	0	0	9	8
Anglophones	30	49	0	1	9	11
Francophones	8	40	5	10	11	26
Ensemble des répondants	22	45	2	4	10	17

SUPERVISION DANS SA PREMIÈRE LANGUE OFFICIELLE

(en pourcentages)	100%	75-100%	50-75%	25-50%	0-25%
Ensemble des répondants	60	12	6,5	3	18,5
Administration centrale	59	13	8	3,5	16,5
Contentieux	62	8	5	2	23
LA 1-3	62	14	5	1	18
SCY 1-4	62	8	6	5	19
Autres	57	12	8	4	19
Postes bilingues	52	12	8	4	24
Postes anglais essentiel	80	10	1	1	8
Anglophones	73	14	3	2	8
Francophones	36,5	9	12	5	37,5

ÉCARTS PAR RAPPORT À L'ENSEMBLE DES RÉPONDANTS

(en pourcentages)	plus de 75%	de 25 à 75%	moins de 25%
Administration centrale	0	2	-2
Contentieux	-2	-2,5	4,5
LA 1-3	4	-3,5	-0,5
SCY 1-4	-2	1,5	0,5
Autres	-3	2,5	0,5
Postes bilingues	-8	2,5	5,5
Postes anglais essentiel	18	-7,5	-10,5
Anglophones	15	-4,5	-10,5
Francophones	-26,5	7,5	19

LANGUES UTILISÉES LORS DE L'ÉVALUATION DU RENDEMENT

(en pourcentages)	Actuelle (T: 504)	Préférée (T: 523)
Anglais	76	59
Français	19	23
Les deux	5	18

(en pourcentages)	Anglais	Français	Les deux
Ensemble des répondants	76	19	5
Administration centrale	75	20	5
Contentieux	78	17	5
LA 1-3	80	14	6
SCY 1-4	67	28	5
Autres	76	20	4
Postes bilingues	65	27	8
Postes anglais essentiel	98	1	1
Anglophones	96	1,5	2,5
Francophones	38	52	10

DISPONIBILITÉ D'INSTRUMENTS DE TRAVAIL DANS SA PREMIÈRE LANGUE OFFICIELLE

T: 526 répondants	Nombre	%
à 100%	313	59,5
de 75 à 100%	125	24
de 50 à 75%	33	6
de 25 à 50%	29	5,5
de 0 à 25%	26	5

	100%	75-100%	50-75%	25-50%	0-25%
Administration centrale	60	25	7	4	4
Contentieux	60	22	5	8	5
LA 1-3	60	24	6	7	3
SCY 1-4	62	22	6	4	6
Autres	57	25	7	4	7
Postes bilingues	53	24	9	7	7
Postes unilingues anglais	78	21	0	1	0
Anglophones	78	21	1	0	0
Francophones	27	29	16	15	13

SENSIBILISATION EN MATIÈRE DE LANGUES OFFICIELLES

	Nombre	Taux(%)
Se déclarent informés	383	72,5
par une séance d'information	86	16,3
par une rencontre individuelle	54	10,2
par un document écrit	353	66,9
Régularité de la sensibilisation		
irrégulièrement	164	31
une seule fois	105	19,8
régulièrement	109	20,6
Informés une seule fois par un document écrit	88	16,6
PAR COMPOSANTE ET GROUPE		
Administration centrale		75
Contentieux		69
LA 1-3		77
SCY 1-4		62
Autres		76
Postes bilingues		76
Postes anglais essentiel		71
Anglophones		78
Francophones		62

INSATISFACTION SERVICES PERSONNELS ET CENTRAUX

	Nombre	Taux(%)
anglophones	13	3,9
francophones	90	47,6

SERVICES PERSONNELS ET CENTRAUX DONT LES FRANCOPHONES SE PLAIGNENT LE PLUS

	Nombre	Taux(%)
Sécurité	42	22,2
Administration	37	19,6
Finances	33	17,5
Achats et approvisionnements	33	17,5
Rémunération	26	13,7
Recherche d'opinions et de précédents	22	11,6
Bibliothèque	20	10,6

FRANCOPHONES INSATISFAITS DE SERVICES PERSONNELS ET CENTRAUX

(par ordre d'insatisfaction)	Nombre	Taux(%)
Achats et approvisionnements	33	17,5
Sécurité personnelle	27	14,3
Rémunération	26	13,8
Recherche d'opinions et de précédents	22	11,6
Administration (service personnel)	20	10,6
Gestion des documents	18	9,5
Administration (service central)	17	9
Locaux et télécommunications	17	9
Finances (service personnel)	17	9
Comptabilité, finances et budget	16	8,5
Formation	15	8
Sécurité générale	15	8
Evaluation et vérification	14	7,4
Automation	13	6,9
Dotation	12	6,3
Systèmes et méthodes	12	6,3
Accès à l'information	12	6,3
Planification intégrée	11	5,8
Bibliothèque (service personnel)	10	5,2
Bibliothèque (service central)	10	5,2
Affaires publiques	4	2
Traduction	3	1,6

INSATISFACTION FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

	Nombre	Taux(%)
anglophones	5	1,5
francophones	31	16

FRANCOPHONES INSATISFAITS DE COURS DE FORMATION ET DE PERFECTIONNEMENT

Par ordre d'insatisfaction	Nombre	Taux(%)
Traitement électronique des données	20	10,6
Technique, orientation de carrière et professionnelle	13	6,9
Surveillance et relations humaines	4	2
Orientation des nouveaux employés	4	2
Commis et personnel de soutien	4	2
Direction générale et administration	4	2
Administration du personnel	3	1,6
Gestion financière	3	1,6
Pré-retraite	3	1,6

COMMENTAIRES DES RÉPONDANTS

1. Nombre de commentaires : 92
   de la part de francophones : 31
   de la part d'anglophones : 61

2. Sujet des commentaires :

   - plus de cinq commentaires

la formation linguistique	32
la langue de travail	21
l'identification des postes	8
la langue des réunions	8
le questionnaire même	7
le manque de bilinguisme réel des superviseurs	6

   - de deux à cinq commentaires
     la langue de service
     la prime de bilinguisme
     les chances de promotion et le bilinguisme
     les documents de travail
     les progrès accomplis

   - un seul commentaire
     les tests linguistiques
     la traduction
     la qualité des services internes
     l'information en matière de langues officielles

3. Quelques commentaires choisis :

"J'aimerais bien qu'il soit possible pour les avocats au sein du ministère de la Justice de rédiger leurs opinions juridiques en français. Tant que cela ne sera pas possible le bilinguisme sera une illusion."

"To the extent that I litigate in that part of the country where English is the only official language this problem is simply irrelevant. It seems to me the question we must address in this Department is whether we are public servants with a legal background, or lawyers who happen to practice with the public service."

"Comment peut-on imposer à un avocat francophone bilingue l'usage du français quand on est conscient qu'en ce faisant on le désavantage sur le plan professionnel?"

(au sujet du questionnaire) "La manière dont les deux textes sont brochés indique clairement que l'on favorise le texte anglais."

Sondage sur la langue de travail — Ministère de la Justice

Guide :

1. Le questionnaire offre un choix de réponses. Chaque choix est précédé d'un code numérique ou alphabétique.

2. Inscrire le code approprié dans la case placée à l'extrême droite de chacune des questions.

3. Les questions 9, 11 et 20 permettent plusieurs réponses. Remplir autant de cases que requis.

Questions :

1. Indiquez où vous travaillez. [1]
   1 Administration centrale (sauf contentieux des ministères)
   2 Contentieux des ministères

2. Indiquez votre catégorie d'emploi. [2]
   1 LA 1-3
   2 SCY 1-4
   3 Autre

3. Quelle est l'identification linguistique actuelle de votre poste ? (En cas de doute, informez-vous auprès de votre surveillant.) [3]
   1 Bilingue
   2 Anglais essentiel
   3 Français essentiel
   4 Anglais ou français essentiel

4. Quelle est votre première langue officielle, soit celle (anglais ou français) à laquelle vous êtes le plus attaché(e) ? [4]
   1 Anglais
   2 Français

5. Dans quelle mesure travaillez-vous dans votre première langue officielle ? [5]
   1 à 100 %
   2 de 75 à 100 %
   3 de 50 à 75 %
   4 de 25 à 50 %
   5 de 0 à 25 %

6. Dans quelle mesure votre travail consiste-t-il à fournir des services au public ou aux autres employés ? [6]
   1 à 100 %
   2 de 75 à 100 %
   3 de 50 à 75 %
   4 de 25 à 50 %
   5 de 0 à 25 %

7. Dans quelle langue officielle préféreriez-vous travailler, si vous aviez le choix ? 7
   1 Anglais
   2 Français
   3 L'une ou l'autre indifféremment

8. Avez-vous reçu des renseignements sur les droits et devoirs qu'entraîne pour vous la politique des langues officielles ? 8
   1 Oui
   2 Non
   (Si vous avez répondu non, passez à la Question 11)

9. Par quels moyens vous a-t-on informé(e) de ces droits et devoirs ? 9
   A Séance d'information
   B Rencontre individuelle
   C Document écrit

10. Quelle est la fréquence avec laquelle vous avez été informé(e) de ces droits et devoirs ? 10
   1 Régulièrement
   2 Irrégulièrement
   3 Une seule fois

11. Quels sont les services personnels et centraux auxquels vous faites normalement appel et qui ne sont pas disponibles dans votre première langue officielle ?

   Services personnels (demandés à des fins personnelles) 11
   A Rémunération
   B Formation
   C Dotation
   D Bibliothèque
   E Administration (ex. stationnement)
   F Sécurité personnelle (ex. laissez-passer, renseignements personnels)
   G Finances (ex. allocations de voyage et de déménagement)
   Autres (spécifier) .....

   Services centraux (demandés à des fins professionnelles) 11
   H Comptabilité, finances et budget
   I Administration
   J Automation
   K Evaluation et vérification
   L Bibliothèque
   M Affaires publiques
   N Sécurité générale
   O Systèmes et méthodes
   P Gestion des documents

17. Quelle langue fut utilisée lors de votre plus récente évaluation de rendement ? 17 ☐
    1 Anglais seulement
    2 Français seulement
    3 Les deux

18. Quelle langue préféreriez-vous utiliser à l'occasion de votre évaluation de rendement, si vous aviez le choix ? 18 ☐
    1 Anglais
    2 Français
    3 L'une ou l'autre indifféremment

19. Dans quelle mesure disposez-vous des instruments de travail (circulaires, manuels et autres documents semblables) dont vous avez besoin dans l'exercice de vos fonctions, dans votre première langue officielle ? 19 ☐
    1 à 100 %
    2 de 75 à 100 %
    3 de 50 à 75 %
    4 de 25 à 50 %
    5 de 0 à 25 %

20. Quels sont les cours de formation et de perfectionnement qui s'adressent à vous et qui ne sont pas offerts dans votre première langue officielle ? 20 ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐
    A Administration du personnel
    B Surveillance et relations humaines
    C Traitement électronique des données
    D Gestion financière
    E Pré-retraite
    F Orientation des nouveaux employés
    G Commis et personnel de soutien
    H Direction générale et administration
    I Technique, orientation de carrière et professionnelle
    Autres (spécifier) .....

Suggestions ou observations

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Merci.

11

Q Planification intégrée
R Locaux et télécommunications
S Recherche d'opinions et de précédents
T Traduction
U Accès à l'information
V Achats et approvisionnement
Autres (spécifier) .....

12. Dans quelle mesure bénéficiez-vous d'une supervision dans votre première langue officielle ?

12

1 à 100 %
2 de 75 à 100 %
3 de 50 à 75 %
4 de 25 à 50 %
5 de 0 à 25 %

13. Quelle(s) langue(s) est (sont) utilisée(s) au cours des réunions auxquelles vous assistez à votre bureau ?

13

1 Anglais seulement
2 Anglais la plupart du temps
3 Français seulement
4 Français la plupart du temps
5 Les deux tout le temps
6 Les deux la plupart du temps

14. Quelle langue préféreriez-vous utiliser au cours des réunions auxquelles vous assistez à votre bureau, si vous aviez le choix ?

14

1 Anglais
2 Français
3 L'une ou l'autre indifféremment

15. Quelle(s) langue(s) utilisez-vous à votre bureau, dans les activités de rédaction (rapports, notes de service, documents internes) ?

15

1 Anglais seulement
2 Anglais la plupart du temps
3 Français seulement
4 Français la plupart du temps
5 Les deux tout le temps
6 Les deux la plupart du temps

16. Quelle langue préféreriez-vous utiliser dans les activités de rédaction, si vous en aviez le choix ?

16

1 Anglais
2 Français
3 L'une ou l'autre indifféremment

RECOMMANDATIONS AVEC COMMENTAIRES ET PLAN D'ACTION DU MINISTÈRE

RECOMMANDATION 1:

Mettre à jour et expliciter davantage la politique des langues officielles afin que ce document puisse être un véritable "vademecum" pour tous les employés du Ministère.

A) Commentaires du Ministère

Le document intitulé Le Ministère de la Justice et les langues officielles : un énoncé de principes aurait avantage à être remis à jour mais il ne devrait pas incorporer un ensemble de lignes directrices d'ordre opérationnel sans risquer de devenir désuet à très courte échéance. Ces lignes directrices devraient faire l'objet de documents individuels dont certains émaneront du Comité des langues officielles (orientations ministérielles, traduction, formation linguistique etc.) alors que les autres devront être préparés et émis par les membres de la haute direction des secteurs concernés (services centraux offerts par la Section du Conseil privé, instructions pour les mandataires du Ministre, etc.) mais en étroite collaboration avec le Président du Comité des langues officielles. Tout élément qui constitue un principe ou qui en permet une explicitation sera ajouté dans la version remise à jour.

B) Plan d'action du Ministère

1. Redéfinir la responsabilité et l'imputabilité de la mise en oeuvre du Programme des langues officielles entre les principaux secteurs de responsabilité : haute direction, comité des langues officielles, programme des langues officielles et gestionnaires;

2. revoir l'énoncé de principes du ministère dans le but d'en faire une mise à jour;

3. établir une liste de lignes directrices à énoncer et confier le mandat de la rédaction de ces documents à des gestionnaires au sein du ministère;

4. diffuser à nouveau l'énoncé de principes remis à jour ainsi que les lignes directrices qui s'y rattachent.

RECOMMANDATION 2 :

Établir un programme d'information de ses employés à sa politique, ses plans et objectifs en matière de langues officielles par des activités dont ses gestionnaires (et non seulement le DLO) seraient imputables.

A) Commentaires du Ministère

Le ministère se propose de revoir le partage des responsabilités de mise en oeuvre de son programme des langues officielles en mettant l'accent sur l'imputabilité de ses gestionnaires. De même, le programme d'information actuel sera revu de façon à augmenter le niveau de sensibilité en matière de langues officielles à tous les paliers du ministère.

B) Plan d'action du Ministère

1. Nommer des gestionnaires au sein du ministère pour coordonner les activités de mise en oeuvre des langues officielles et pour faire la liaison avec le Programme des langues officielles;

2. reformuler pour chacun de ces gestionnaires des buts précis pour sensibiliser davantage les employés aux objectifs du programme des langues officielles.

RECOMMANDATION 3 :

Établir un système intégré de planification en matière de langues officielles, ce pourquoi le ministère devra :

a) définir les responsabilités en matière de planification qui incomberont aux gestionnaires, à la direction des langues officielles, au comité des langues officielles et au comité exécutif;

b) instaurer un calendrier de planification englobant toutes les composantes; et

c) obtenir de tous ses gestionnaires un engagement concret envers la gestion du programme des langues officielles.

A) Commentaires du Ministère

La planification sectorielle en matière de langues officielles n'en n'est pas à ses premières armes au ministère. Elle a été intégrée au processus de planification du ministère il y a deux ans déjà. Une réorientation des responsabilités au niveau de la gestion du programme, en harmonie avec les lignes directrices du Conseil du Trésor qui sont prescrites dans le document intitulé Organisation et intégration du programme des langues officielles dans la Fonction publique du Canada, va permettre au ministère de revoir les structures de mise en oeuvre de son programme des langues officielles ainsi que son approche vis-à-vis la planification en la matière.

B) Plan d'action du Ministère

1. Le Programme des langues officielles proposera un document sur le partage des responsabilités en matière de planification qui tienne compte de tous les partis impliqués et des ressources disponibles en s'inspirant, dans la mesure du possible, du document du Conseil du Trésor mentionné plus haut;

2. instaurer un système de planification sectoriel qui inclut un engagement concret des gestionnaires envers la gestion du programme des langues officielles.

RECOMMANDATION 4 :

Formuler des objectifs en matière de langues officielles pour tous ses gestionnaires, objectifs qui seraient prie en considération lors de leur évaluation du rendement.

A) Commentaires du Ministère

Dans l'optique de l'obtention d'un engagement concret de la part des gestionnaires pour la mise en oeuvre du programme des langues officielles, le ministère est convenu

de poser ces objectifs lors de l'évaluation annuelle du rendement des gestionnaires et d'en considérer la réalisation lors de l'évaluation suivante. De ce fait, le ministère va intégrer la gestion du programme des langues officielles au même titre que les autres responsabilités qui sont confiées à ses gestionnaires.

B) Plan d'action du Ministère

Soumettre au comité de gestion une proposition de politique qui soit axée sur cette recommandation.

RECOMMANDATION 5 :

Établir un processus de suivi pour toute lacune relevée au cours d'une vérification.

A) Commentaire du Ministère

La vérification en matière de langues officielles relève du mandat du Bureau de l'évaluation et de la vérification du ministère. Les mécanismes de suivi mis en place sont les mêmes pour tous les aspects de la vérification, y compris pour ceux relatifs aux langues officielles.

Les résultats des vérifications effectuées par le Bureau sont déposés au Comité exécutif et tout plan d'action en vue d'assurer les suivis est contrôlé par ce Comité.

A la demande des représentants du Commissaire aux langues officielles, le ministère a convenu de leur faire parvenir une copie de la politique et du plan du Bureau de l'évaluation et de la vérification du Ministère.

B) Plan d'action du Ministère

1. Aucune action additionnelle n'est prévue pour le moment.

RECOMMANDATION 6 :

Réexaminer les exigences linguistiques des postes au Ministère et particulièrement des postes de LA.

A) Commentaire du Ministère

Depuis l'avènement des profils linguistiques pour les postes bilingues, les gestionnaires à tous les niveaux et dans tous les secteurs du ministère sont informés régulièrement que les profils linguistiques des postes bilingues doivent refléter une connaissance suffisante de la langue seconde exigée d'un employé afin d'accomplir les tâches du poste dans les deux langues officielles. Ce niveau de connaissance ne doit pas être fonction du volume des tâches à accomplir dans l'autre langue officielle mais plutôt être fonction de la complexité de la tâche, quel qu'en soit le volume. On utilise la notion de volume seulement pour déterminer si le poste doit être bilingue ou unilingue : en principe, le poste doit être bilingue lorsque 10 % ou plus des tâches doivent être accomplies dans les deux langues officielles. Depuis le plan des langues officielles de l'année financière 1981-1982, cette préoccupation fait l'objet d'un but sous l'objectif de la langue de travail.

Dans plusieurs secteurs du Ministère, certains gestionnaires ont opté pour le concept des postes bilingues à profil asymétrique afin de favoriser une participation équitable des francophones et des anglophones dans les unités de travail. Cependant, il pourrait y avoir des postes bilingues à profil asymétrique pour lesquels il semble que la considération du gestionnaire est axée sur la connaissance linguistique du titulaire plutôt que sur le niveau de connaissance linguistique nécessaire pour accomplir les tâches se rattachant au poste.

Le ministère convient donc qu'un examen des postes bilingues doit être complété.

B) Plan d'action du ministère

1. Effectuer la révision des profils linguistiques des postes bilingues de chaque Direction en vue d'établir des normes identiques lorsque les fonctions à accomplir sont les mêmes dans les deux langues officielles.

RECOMMANDATION 7 :

Adopter une politique en matière de planification et de recrutement de la main-d'oeuvre qui puisse :

a. assurer en tout temps un service bilingue aux clientèles;

b. garantir aux fonctionnaires des deux groupes linguistiques des chances égales de se réaliser; et

c. corriger, là où il le faut, la participation des deux groupes linguistiques au sein des diverses composantes et catégories d'emploi.

A) Commentaires du ministère

Il n'existe de fait aucun moyen formel au ministère par lequel on contrôle le recrutement de conseillers juridiques ou des employés en fonction de l'objectif de la représentation et de la participation équitable des anglophones et des francophones. Le ministère ne peut se permettre de créer un tel système.

Pour ce qui concerne le débalancement évident qui existe au niveau de la composante des bureaux régionaux, le ministère s'évertue à expliquer aux représentants du Commissaire que ce phénomène est le résultat direct du type d'organisation de la profession juridique au Canada : il existe deux systèmes de droit (le droit civil au Québec et la Common Law pour toutes les autres provinces) et douze associations de Barreau provincial (une pour chaque province ainsi qu'une pour le Yukon et une pour les T.N.O.) Pour être membre du Barreau du Québec, on doit avoir une formation juridique en Droit civil; pour être membre des autres Barreaux provinciaux, on doit posséder une formation en Common Law. Lorsqu'un conseiller juridique membre d'un Barreau provincial veut travailler dans une autre province, il doit devenir membre du Barreau de cette province.

B) Plan d'action du ministère

Préparer une note à l'intention du Commissaire afin de faire le point sur la participation francophone dans les régions, laquelle fera état des réalités ayant trait aux deux systèmes de droit qui prévalent au Canada, ainsi que des exigences posées aux conseillers juridiques par les associations du barreau de chacune des provinces et des territoires.

Développer un volet de planification de la main-d'oeuvre visant à inclure les nouveaux gradués des cours de common law dispensés en français.

Inviter des représentants du Secrétariat du Conseil du Trésor et du Bureau du Commissaire aux langues officielles pour une visite au Centre de documentation juridique rattaché au Programme national de l'administration de la justice dans les deux langues officielles.

RECOMMANDATION 8 :

Mettre au point, de concert avec les gestionnaires du Ministère, un plan de la formation linguistique axé sur les besoins langagiers en situation de travail et insérer cette planification dans les plans sectoriels et ministériels en matière de langues officielles.

A) Commentaire du ministère

Le Ministère estime que son plan de formation linguistique répond adéquatement aux impératifs des besoins langagiers en situation de travail. Cependant, on convient que la gestion n'encourage pas toujours de façon active la participation des employés aux cours de langues ou encore n'en favorise pas toujours l'accès.

Le Ministère accepte donc la recommandation et souhaite mettre l'accent sur le contrôle suggéré dans la deuxième partie de celle-ci.

B) Plan d'action du ministère

Négocier avec les gestionnaires supérieurs des protocoles d'ententes qui donnent suite aux besoins de leur secteur de responsabilité en matière de formation linguistique.

RECOMMANDATION 9 :

Élaborer annuellement un plan de la traduction au Ministère, ce pourquoi le ministère devra :

a. accorder au fonctionnaire désigné des attributions précises et établir ses lignes de conduite quant à l'examen et au contrôle des demandes et l'ordre de priorité devant être accordé aux travaux de traduction;

b. assurer une utilisation accrue des services de traduction pour la révision de la qualité de textes rédigés dans les deux langues officielles et encourager activement la rédaction en parallèle plutôt que le recours à la traduction;

c. encourage la mise au point et la diffusion de lexiques juridiques à l'intention des traducteurs et des employés en général.

A) Commentaires du Ministère

Le ministère élabore annuellement un plan de traduction dont l'essentiel se résume à la projection anticipée de la demande dans l'une et l'autre langue ainsi que des services d'interprétation simultanée.

On convient de l'importance d'accorder au fonctionnaire désigné des attributions précises. De même, les nouvelles directives établies par le Secrétariat du Conseil du Trésor permettront davantage au fonctionnaire désigné de contrôler la demande au point de vue de la priorité et du bien-fondé. On estime en outre que la nouvelle approche basée sur les enveloppes ministérielles encouragera les gestionnaires à inciter leurs employés à la rédaction en parallèle plutôt que le recours automatique à la traduction.

Finalement, le Ministère prend bonne note de la dernière partie de la recommandation ayant trait à la mise au point et à la diffusion de lexique juridiques et à cette fin étudiera un projet de collaboration avec le Bureau des traductions.

B) Plan d'action du Ministère

Revoir le rôle du fonctionnaire désigné en regard des plus récentes lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor en matière de contrôle de la traduction.

Proposer aux gestionnaires des procédures acceptables pour encourager la rédaction en parallèle de certains types de textes.

Proposer un projet de collaboration au Bureau des traductions pour la mise au point et la diffusion de lexiques juridiques.

RECOMMANDATION 10 :

De veiller à ce que les opinions ou autres documents produits et les litiges conduits pour un contentieux ou une administration le soient dans la langue du destinataire ou de la partie concernée.

RECOMMANDATION 11 :

De s'assurer que les lettres d'engagement des agents du Ministère spécifient que leurs services doivent être offerts dans la langue officielle choisie par la partie adverse ou la partie contractante.

A) Commentaires du ministère

Les parties de ces deux recommandations qui sont applicables retiennent déjà l'attention des membres de la haute direction responsables de ce secteur et un plan d'action pour y donner suite est déjà amorcé. En ce qui concerne les factums et les autres actes de procédures, une étude est également en cours au Ministère.

B) Plan d'action du Ministère

Le Ministère se propose de revoir sa politique en matière de langue de travail afin d'expliciter davantage l'utilisation des deux langues officielles pour la fourniture de services juridiques aux organismes-clients autant qu'entre ses diverses composantes internes. Suite à cette révision, les gestionnaires concernés devront formuler des buts précis en matière de langue de travail pour leur secteur de responsabilité.

D'autre part, en collaboration avec les hauts fonctionnaires responsables de la question, le Comité des langues officielles coordonnera l'élaboration de lignes directrices à l'intention des mandataires du Ministre, lesquelles tiendront compte de la politique des langues officielles du ministère au niveau du service au public.

RECOMMANDATION 12 :

Préparer un plan d'action ayant trait à la langue de travail; à cette fin le ministère devra :

a. élaborer un plan de sensibilisation de ses cadres et des employés à sa politique en matière de langue de travail et leur faire part des buts qu'il se propose d'atteindre;

b. s'assurer que sa politique en matière de surveillance et d'évaluation du rendement est rigoureusement suivie;

c. adopter des mesures concrètes pour accorder une plus grand place à l'utilisation du français dans les réunions et les activités de rédaction au Ministère; et

d. s'assurer que les instruments de travail et les cours de formation et de perfectionnement sont toujours disponibles dans la langue des employés des deux groupes linguistiques.

A) Commentaire du Ministère

La question de la langue de travail demeure l'objectif le plus complexe à définir et à mettre en oeuvre au niveau du gouvernement. Cependant, il y a toute une foule de petits moyens à la disposition du ministère qui pourraient être mis en oeuvre sans coût excessif dont les résultats immédiats seraient mesurables par un taux beaucoup plus élevé de satisfaction de la part des francophones. Il est inacceptable que près de 50 % des employés francophones se disent insatisfaits à l'égard des services personnels et centraux fournis en majeure partie par la Direction de l'Administration. Il est également inacceptable de constater que quelque 38 % des employés francophones soient évalués dans leur langue seconde, même s'ils en font le choix librement.

Il faudrait immédiatement prendre les moyens nécessaires pour favoriser partout à l'administration centrale une utilisation accrue du français et tous les gestionnaires devraient faire montre de vigilance acharnée pour renverser le courant d'insatisfaction. Supervision, réunions, note de service dites "internes", voici seulement quelques exemples de situation où le français et l'anglais doivent atteindre un statut d'égalité définitif.

B) Plan d'action du Ministère

Mettre en oeuvre la recommandation #12 à l'administration centrale dans chacune des directions générales en formulant des objectifs précis pour chaque gestionnaire et en leur indiquant qu'ils devront en rendre compte lors de leur prochaine évaluation de rendement.

RECOMMANDATION 13 :

Revoir la situation des postes bilingues dans les contentieux afin de s'assurer que chaque administration fédérale desservie :

a. ait à sa disposition un nombre adéquat de conseillers juridiques aptes à travailler dans les deux langues officielles; et

b. ait un titulaire bilingue à la direction de son contentieux.

RECOMMANDATION 14 :

Établir un plan d'action ayant trait à la langue de travail sur le modèle de celui qu'il développera pour l'administration centrale.

A) Commentaires du Ministère

Les remarques des auteurs sont valables et le Ministère est convenu d'établir un plan d'action pour y donner suite.

B) Plan d'action du Ministère

1. Réexaminer les profils linguistiques des postes de conseillers juridiques dans tous les contentieux afin de rehausser le niveau de compétence linguistique global de chaque contentieux et de déterminer les actions à mettre en oeuvre.

2. Établir des objectifs au niveau de la langue de travail pour chacun des responsables des contentieux.

RECOMMANDATION 15 :

Veiller à ce que la capacité bilingue dans chacun des bureaux régionaux soit adéquate pour répondre à la demande de services dans la langue officielles de la minorité.

RECOMMANDATION 16 :

Voir à ce qu'une réception bilingue soit assurée en tout temps dans tous les bureaux régionaux.

RECOMMANDATION 17 :

Voir à ce que tous les formulaires, lettres-types et autres documents destinés au public soient disponibles en présentation bilingue partout au pays et que les destinataires puissent y indiquer la langue officielle de leur choix.

RECOMMANDATION 18 :

S'assurer qu'il y a en tout temps un nombre adéquat d'agents bilingues dans les régions où des services peuvent être requis dans la langue de la minorité.

RECOMMANDATION 19 :

Veiller à donner à ses avocats bilingues le secrétariat et les ressources matérielles, terminologiques et documentaires nécessaires afin de leur permettre d'exercer leurs fonctions dans leur langue seconde.

A) Commentaires du Ministère

Les constatations des auteurs sont également celles du ministère. Le programme de formation linguistique à l'intention des conseillers juridiques des bureaux régionaux, lequel est en pleine évolution présentement, va certainement permettre de satisfaire à l'essentiel des recommandations du rapport.

Les recommandations 18 et 19 vont devoir être étudiées plus sérieusement car leur mise en oeuvre peut avoir des incidences qui dépassent largement les moyens actuels à la disposition du ministère.

B) Plan d'action du Ministère

De concert avec les hauts fonctionnaires responsables des bureaux régionaux et leurs directeurs respectifs, formuler des étapes et des buts précis pour donner suite aux recommandations du rapport.

RECOMMANDATION 20 :

Intervenir, directement ou par l'entremise de l'autorité appropriée, auprès des administrations fédérales pour qu'elles donnent leurs instructions, répondent aux questions techniques des légistes et procèdent à l'appréciation critique des textes de loi et de règlement dans les deux langues officielles.

RECOMMANDATION 21 :

Examiner et de réidentifier les exigences linguistiques des postes de légistes qui n'exigent pas de connaissances ou une connaissance insuffisante de la langue seconde pour exercer de telles fonctions.

RECOMMANDATION 22 :

Mettre en oeuvre, d'ici le 31 mars 1986, un plan visant à assurer des droits et privilèges égaux aux deux langues officielles dans l'examen des règlements fait par la section du Conseil privé.

A) Commentaires du Ministère

Le Sous-ministre de la Justice est disposé à écrire à ses collègues pour leur faire part des normes prescrites dans la filière législative, laquelle regroupe les instructions approuvés par le Cabinet en avril 1981. Le rappel s'adressera notamment aux difficultés ayant trait à l'obtention en français des instructions des ministères-clients pour l'élaboration des projets de lois.

Quant à la question des règlements, le sous-ministre dirige en personne depuis plusieurs mois un groupe de travail concernant la Section du Bureau du Conseil privé en général. Les préoccupations du Commissaire sont parmi les questions étudiées par le groupe de travail.

B) Plan d'action du Ministère

1. Rappel du Sous-ministre de la Justice à l'intention de ses collègues au sujet des difficultés ayant trait à l'obtention en français des instructions des ministères-clients pour l'élaboration des projets de lois.

2. Les exigences linguistiques des postes de légistes et de personnel de soutien de la Section de la Législation seront examinés afin d'apporter les correctifs, s'il en est, nécessaires à la bonne marche de la Section.

3. Une étude des questions concernant la Section du Bureau du Conseil privé est en cours sous la direction personnelle du sous-ministre.